

Ensayo | 675 g | 142 665 palabras

La economía Doble X

El extraordinario potencial de contar con las mujeres

Linda Scott

Índice

SINOPSIS

Estamos en 2020. El 99 % del comercio internacional y los contratos institucionales de compraventa los firman hombres. La esclavitud moderna es mayoritariamente femenina. El 80 % de toda la superficie cultivable del mundo tiene nombre masculino. El pulso de la economía es profundamente desigual, pero estamos en 2020 y nunca ha sido tan fácil resolver tantos problemas atacando solo uno.

En este ensayo incontestable, nominado por el *Financial Times* como Mejor Libro del Año, Scott desarrolla el concepto «Economía Doble X», que alude tanto a las descomunales desigualdades que el sistema global provoca en las mujeres como al poder colectivo potencial de todas ellas si tuvieran la opción de afectar directamente a las decisiones económicas a lo largo del globo. A pesar de estar continuamente amenazada, subyugada y devaluada, esta economía XX contiene las semillas de un sistema cooperativo más exitoso y respetuoso que el orden bajo el que vivimos ahora.

La economía Doble X es una sólida denuncia del sistema financiero actual, pero también una apasionada exhortación hacia un cambio que tendría repercusiones en cada aspecto de nuestra vida.

LINDA SCOTT

LA ECONOMÍA DOBLE X

El extraordinario potencial de contar con las mujeres

Traducción de Esther Cruz Santaella



Para Jim, Catherine y Paul

La verdad os hará libres, pero antes os va a cabrear.

GLORIA STEINEM*

1
LA ECONOMÍA DOBLE X

Mientras el coche recorría las oscuras calles de Acra, el corazón me latía con fuerza. El conductor me iba explicando las escenas que dejábamos atrás a nuestro paso, con la voz repleta de rabia y pena.

Cientos de niñas adolescentes y sin hogar se movían como sombras en la noche. Algunas estaban medio desnudas, bañándose en cubos porque no tenían un espacio privado al que ir. Otras dormían apiñadas. «Huyen de los pueblos —me contó el conductor—. Sus padres quieren venderlas a hombres desconocidos y convertirlas en mujeres casadas que tendrán que trabajar como animales durante el día y someterse sexualmente por las noches. Huyen a la ciudad, convencidas de que así pueden escapar.»

Muchas tenían barrigas de embarazada o llevaban a bebés en brazos. El conductor me contó que la violación formaba parte de la vida diaria en los pueblos, aunque esas calles no eran más seguras. «Tenemos aquí a una generación que se está criando en la calle desde que nació. Nunca conocerán una vida en familia o en comunidad. ¿Cómo van a aprender a distinguir el bien del mal? ¿Qué pasará con Ghana cuando esta chiquillería crezca y se haga adulta?», comentó angustiado.

Muchas de las niñas trabajaban en los mercados, cargando con cestas de compras ajenas que llevaban en equilibrio sobre la cabeza, pero algunas caían en la prostitución. Algunas otras quedaban atrapadas en una pesadilla de dimensiones ancestrales: el comercio de esclavos que sigue emanando de África occidental y que nutre los gigantescos círculos del crimen en todo el mundo.

En el vestíbulo del hotel, me sentí como si hubiese regresado de otra dimensión. Llevo bastante tiempo haciendo trabajo de campo entre los pobres del mundo, pero nunca me he encontrado nada más perturbador que lo que vi durante mi primera noche en Ghana.

Había llegado aquella misma tarde para iniciar un proyecto prometedor: mi equipo de Oxford iba a poner a prueba una intervención orientada a ayudar a las niñas de entornos rurales a que no abandonasen los estudios. Se trataba de algo sencillo, suministrar compresas higiénicas gratis, pero sin duda merecía la pena intentarlo. Ya estaba demostrado que conseguir que las niñas acabasen los estudios de secundaria suponía un potente estímulo económico para las naciones pobres. Las mujeres con formación incrementan la calidad de la mano de obra, además de su volumen, y eso estimula el crecimiento. Pero a la vez las niñas que completan su educación tardan más en tener a su primer hijo, por lo que tienen menos descendencia, y eso ralentiza la abrumadora tasa de aumento poblacional. Asimismo, las mujeres con formación crían a sus hijos e hijas de manera distinta: insisten en que acaben los estudios, coman bien y reciban la debida atención sanitaria. Esas madres actúan como un freno para el pernicioso ciclo de pobreza en el que está atrapada África.

Sin embargo, aquella noche conocí a alguien que me enseñó lo que ocurría cuando las mismas fuerzas que sacaban a las niñas de la escuela las hacían huir. Esas niñas, en su fuga desesperada, daban lugar a una espiral descendente que irradiaba peligro y sufrimiento para futuras generaciones en el conjunto de la región. Yo sabía muy bien que esa fuerza destructiva se desplegaba por todo el mundo y llevaba violencia e inestabilidad a otros países, porque la trata de personas es una de las actividades más rentables del crimen internacional. La experiencia que viví aquella noche cambió para siempre mi manera de reflexionar sobre mi trabajo. Además, me generó una sensación de urgencia que ya nunca ha desaparecido.

La improbable certeza de que la igualdad de trato económico para las mujeres pondría fin a algunos de los males más costosos que existen, y generaría al mismo tiempo prosperidad para todo el mundo, ocupa el núcleo del argumento de este libro. En las siguientes páginas, contaré más historias como esta sacada de las sombras de Acra. Recurriré a experiencias personales que abarcan desde los pueblos de África hasta los barrios pobres de Asia, pasando por las salas de juntas de Londres y las universidades de Estados Unidos. En el camino, demostraré cómo en todos y cada uno de esos sitios se repite el mismo esquema de exclusión económica, y siempre con un impacto negativo.

Desde 2005, un flujo de datos sin precedentes está desvelando esa misma realidad: en todas las naciones, la población femenina aparece marcada por un patrón característico de desigualdad económica, y en todas se repiten los mismos mecanismos que mantienen en su sitio los obstáculos existentes. Por todas partes, las barreras a la inclusión económica de las mujeres van más allá del trabajo y del salario para englobar también la propiedad privada, el capital, el crédito y los mercados. Dichos impedimentos económicos, combinados con las restricciones culturales que suelen imponerse a las mujeres (limitación de movimientos, vulnerabilidad reproductiva y la sempiterna amenaza de la violencia), conforman una economía en la sombra que es única de las mujeres: yo la llamo «economía Doble X».

Si la comunidad mundial optase por disipar los obstáculos económicos a los que se enfrentan las mujeres, entraríamos en una era sin precedentes de paz y prosperidad. Durante la pasada década, se inició un pequeño movimiento impulsado por la intención de hacer eso mismo: eliminar las barreras. Pese a que aún es poco numeroso, dicho movimiento de empoderamiento económico de las mujeres tiene ya alcance mundial y cuenta entre sus socios con una creciente marea engrosada por las instituciones más poderosas del mundo: gobiernos

nacionales, agencias internacionales, grandes fundaciones, organizaciones benéficas mundiales, organizaciones religiosas y corporaciones multinacionales.

Yo formo parte del movimiento de empoderamiento económico de las mujeres desde sus inicios. Mi papel en él empezó con una investigación que ponía a prueba ideas destinadas a ayudar a las mujeres a obtener autonomía financiera. En un principio, trabajé en zonas rurales, sobre todo en África. Puse a prueba mis ideas y también las de otras personas, y trabajé cara a cara con mujeres en diferentes países y en diversas circunstancias. Asimismo, organicé una reunión anual de especialistas en empoderamiento económico de las mujeres, el Power Shift Forum for Women in the World Economy (Foro sobre Cambios de Poder para Mujeres en la Economía Mundial), un espacio para que quienes trabajasen en esta causa pudiesen compartir lo que estaban aprendiendo. En 2015, cambié de enfoque. Ahora, pese a que sigo dirigiendo investigaciones en zonas remotas, participo además en coloquios políticos de alto nivel sobre la puesta en marcha de reformas a escala internacional y, gracias a eso, viajo a capitales de todo el mundo.

Con frecuencia, lo que observo me deja consternada. Los ministros nacionales de economía que gestionan el sistema económico mundial subestiman a quienes intermedian por las mujeres dándoles el mismo trato que a un «club de esposas». El Foro de Cooperación Económica Asia-Pacífico (APEC) y el G20 celebran a veces una «semana de la mujer» o crean algún «grupo de afinidad», e incluso introducen frases sobre mujeres en sus comunicados, pero se niegan a dar cabida en sus planes a las necesidades propias de la mitad de su ciudadanía. Se cierran a entender cómo la exclusión de las mujeres daña sus economías o cómo su inclusión en los presupuestos nacionales podría generar el crecimiento que con tanta desesperación buscan. Marginan la economía Doble X basándose únicamente en prejuicios.

Por eso os necesitamos. Con este libro, confío en

reclutar muchas voces, manos y mentes para la causa de la inclusión económica de las mujeres. Lo que propongo es una acción concreta, razonable y eficaz. Os pido que os unáis a este movimiento independientemente de vuestra identidad sexual y de género, raza u origen. Me dirijo a todo el mundo, da igual que trabajéis en una fábrica, una oficina, una granja, en casa o por internet. En este libro, cuando digo «deberíamos hacer tal cosa» o «podemos inferir tal otra», nos incluyo a todas y a todos.

¿Por qué nos estamos enterando ahora de la existencia de esta economía en la sombra? Ha habido dos obstáculos: la ausencia de datos y la estrechez de miras en lo relativo a nuestros sistemas de intercambio. La medición económica se centra en el intercambio de dinero, pero gran parte de la contribución económica de las mujeres —como la producción doméstica o el trabajo agrícola— no recibe ninguna remuneración. Por otro lado, casi no existe registro de datos que cuantifique la aportación en el ámbito doméstico, en el que las ganancias de las mujeres se atribuyen normalmente a un hombre cabeza de familia. Esos dos motivos bastan para que nuestros sistemas, la mayoría de las veces, no detecten la actividad económica de las mujeres.

Para empeorar las cosas, por lo general, las instituciones —desde universidades hasta gobiernos— no han recopilado ni analizado datos por género. Cuando surgió el movimiento de mujeres en la década de 1970, en el ámbito académico había muy pocas féminas; en consecuencia, ninguna disciplina se había parado a pensar mucho en ellas. Durante los últimos cincuenta años, en paralelo al aumento de mujeres académicas, tanto en número como en prominencia, se han ido sucediendo las disciplinas (historia, antropología, psicología, sociobiología, arqueología, medicina y ciencias biológicas, por mencionar algunas) que han quedado transformadas gracias al planteamiento de una pregunta bien sencilla: «¿Qué pasa con las mujeres?». No obstante, unos pocos ámbitos siguen aún sin recibir esta ola de cambio intelectual y la economía

es uno de ellos. Entretanto, la ausencia de datos coherentes de género ha hecho imposible comparar sistemáticamente el bienestar de las mujeres en un sitio frente a otro, o incluso en un momento temporal frente a otro.

En cualquier caso, el mayor de los obstáculos ha sido el profundo menosprecio que albergan los economistas hacia las mujeres y que les ha impedido abordar esta cuestión. Quienes manejan los engranajes de las economías nacionales se ocupan de la formación en los programas de doctorado de los departamentos de economía de las universidades, donde enseñan a pensar en la economía como en una máquina desinteresada que opera muy por encima del terreno en el que se dan problemas como la exclusión de género. Es también en las universidades donde los economistas aprenden a menospreciar y a desestimar a las mujeres como colectivo.

La animosidad de los economistas varones hacia las mujeres se ha tratado en varios ensayos recientes publicados en *The New York Times*, *The Washington Post*, *Financial Times* y *The Economist*. El interés de la prensa se despertó a raíz de un estudio en el que se desvelaba, con un impresionante lujo de detalles, lo que los economistas dicen en privado sobre las mujeres. Se analizaron un millón de publicaciones extraídas de un grupo de debate virtual en el que estudiantes y profesores de economía chismorrean sobre sus colegas, para ver si, en momentos de descuido, los economistas hablaban sobre hombres y mujeres de forma diferente. Las palabras utilizadas con más frecuencia para referirse a colegas féminas eran: «buenorra, lesbiana, sexismo, tetas, anal, boda, feminazi, puta, pibón, vagina, delantera, embarazada, embarazo, mona, casarse, canon, preciosa, cachonda, encoñamiento, guapa, secretaria, escombro, compras, cita, benéfico, intenciones, sexy, anticuada y prostituta». Los términos más usados en relación a los varones fueron: «matemático, tarificación, asesor, guía, motivado, Wharton, objetivos, Nobel y filósofo». Varias mujeres economistas afirmaron ante la prensa que esas listas de palabras reflejan el modo en el que

economistas ya veteranos enseñan a profesionales con menor antigüedad a denigrar a las mujeres.[1]

La economía es el campo más dominado por hombres en las universidades de todo el mundo, más incluso que las áreas de la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM). Ahora mismo, y debido al mayor número de mujeres en las ciencias, en algunos países como Estados Unidos más de la mitad de los títulos de doctorado en el ámbito científico están en manos de mujeres, pero en economía esa cifra es de menos de un tercio.[2] La representación de las mujeres no ha mejorado durante décadas porque los economistas no ven ningún problema en la mezcla de género existente en su sector. Tal y como lo explicaba la economista Shelly Lundberg: «La creencia extendida en la mayoría de las disciplinas es que la diversidad per se es buena. La economía convencional tiende a rechazar esa idea, lo que refleja la inclinación a pensar que la falta de diversidad es un resultado eficaz del mercado. Los economistas son bastante más dados a creer que, si no hay muchas mujeres en el sector, debe ser porque no están muy interesadas en él o no son muy productivas».[3]

Sin embargo, la cultura de los departamentos de economía apunta con firmeza a una explicación distinta. Un 48 % de las profesoras universitarias de economía afirman haber experimentado discriminación sexual en su lugar de trabajo. Existe una atmósfera generalizada de intimidación y un contexto al que se apunta mucho en este sentido: las presentaciones de las investigaciones en economía que se exigen al personal nuevo, a profesores de menor antigüedad y a doctorandos, y que siempre se ven sometidas al hostil escrutinio del profesorado masculino que «intenta crucificar al ponente en la pizarra». El 46 % de las mujeres afirman que no responderían a una pregunta o no expondrían una idea en un congreso académico por temor a sufrir un trato injusto. En 2018, la American Economic Association reconoció que la misoginia en el sector tenía como consecuencia un «comportamiento inaceptable que ha perdurado gracias a la tolerancia tácita». Leah Boustan,

economista de Princeton, explica que los profesores universitarios de economía ven a las mujeres como una categoría inferior cuyo acceso a esta disciplina amenaza su estatus. Por lo tanto, esos académicos intimidan a las mujeres con la esperanza de que abandonen y así ellos puedan mantener intacto su prestigio.[4]

La economía como disciplina tiene un impacto descomunal en la sociedad debido a su papel en la asesoría a los gobiernos. Según *The Economist*: «Si el sesgo sistémico basado en el género desvía el modo en el que el sector analiza las cosas, eso repercute en los responsables políticos y demás agentes que atienden a los economistas académicos en busca de análisis, asesoría o puro conocimiento».[5] El sesgo de los profesores universitarios de economía contra las mujeres reales se traduce en una actitud negativa hacia la cuestión de la economía de las mujeres, lo que complica que la economía Doble X se haga un hueco en la agenda mundial.

La filosofía que sustenta dicha actitud de intransigencia representa además una barrera imponente. Su principio inicial es que la economía se construye sobre las acciones colectivas de individuos racionales e informados que actúan de manera independiente para tomar decisiones libres mirando por sus propios intereses. Se supone que una economía así, si se la deja funcionar sola, termina por sumar resultados óptimos para todo el mundo (por muy desiguales que puedan parecer las cosas), como guiada por la famosa «mano invisible» de Adam Smith. Si alguien no se ha beneficiado de esa destreza económica es porque esa persona tiene algún defecto congénito o ha elegido por sí misma estar en esa situación desfavorecida.

La economía Doble X se enfrenta a situaciones tan opuestas a dichas premisas básicas que esa filosofía en su conjunto queda en entredicho. Tal y como veremos a lo largo de este libro, a las mujeres como colectivo se les limitan gravemente sus opciones, se les oculta información importante de manera activa y se las penaliza por mostrar cualquier cosa parecida al interés propio. A decir verdad, en

lo que respecta a las opciones económicas, las mujeres raras veces pueden actuar de forma independiente; más bien se ven coaccionadas con frecuencia a actuar de manera irracional, esto es, en contra de lo que es mejor para sus intereses. Las mujeres se enfrentan a una auténtica exclusión económica, no a meros resultados económicos de desigualdad, y la ciencia lúgubre ni siquiera dispone de herramientas para reflexionar sobre esta circunstancia. La única explicación que puede ofrecer la filosofía prevalente es que: (a) las mujeres son biológicamente inferiores en lo que respecta a cualquier actividad económica o (b) han elegido ellas mismas colocarse en una posición desfavorecida en todos los países y en todos los sectores de la economía mundial, un planteamiento que es tan prejuicioso como inverosímil. Así pues, en su raíz misma, la filosofía económica del mercado mundial no es capaz siquiera de atender a la mitad de la población mundial. Tal y como advirtió una mujer economista en el *Financial Times*: «El hecho de dejar la investigación económica y la asesoría política en manos principalmente masculinas es igual de malo que probar medicamentos principalmente en hombres. Los resultados dejarán de lado al menos a la mitad de la población».[6]

Dada esta obstinación del ámbito académico, fueron grupos de género integrados en agencias internacionales de gran envergadura, y no en universidades, los que llevaron a cabo el análisis de los datos que reveló el perfil de la economía Doble X. A principios de este siglo, importantes instituciones como el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y el Foro Económico Mundial empezaron a comparar indicadores de la condición de las mujeres (educación, empleo, liderazgo, sanidad, derechos legales) con los datos sobre rendimiento de economías nacionales.[7] En vista de las suposiciones básicas de la economía «tal y como la conocemos», se sorprendieron al descubrir una notable correlación entre la igualdad de género y la viabilidad económica nacional (figura 1). Allí donde la igualdad de género era elevada, los ingresos nacionales y

los niveles de vida también lo eran; sin embargo, los países con una igualdad de género escasa estaban atrapados en la pobreza y el conflicto.

En un principio, la reacción general fue: «Bueno, claro, los países pobres tienen que preocuparse por su supervivencia, así que necesitan estar dominados por hombres. Las naciones ricas disfrutan de posiciones más cómodas y pueden permitirse dejar que las mujeres tengan más libertad».8 Pese a todo, nunca ha habido pruebas de que la dominación masculina sea necesaria para la supervivencia. De hecho, ahora mismo podemos afirmar, con un considerable respaldo de evidencias probatorias, que la excesiva dominación masculina es en realidad un factor desestabilizador que reduce las posibilidades de supervivencia, sobre todo porque con mucha frecuencia conduce al conflicto. Sin embargo, la explicación por defecto de que la igualdad de género era un lujo —y de que el poder masculino, de algún modo, mejoraba las circunstancias de la población— encajaba en las creencias de la gente, así que, en aquellos tiempos, sencillamente se aceptó como válida.





Figura 1. Cada punto de los dos gráficos aquí expuestos representa un resultado en el Índice de Oportunidad Económica de las Mujeres de un país en relación con su disposición al crecimiento (gráfico de arriba) o con su PIB (gráfico de abajo). En cada gráfico hay aproximadamente cien naciones; se han incluido todas de las que existían datos. En el gráfico superior, la dirección ascendente de los puntos hacia la derecha indica que una mayor libertad económica para las mujeres se equipara positivamente con la competitividad nacional, una variable de la disposición de un país para su crecimiento. En el gráfico inferior, se ve un patrón similar entre el PIB per cápita y el empoderamiento económico de las mujeres. Estos dos gráficos juntos, en la medida en que reflejan el «antes» y el «después» de un PIB en aumento, dan a entender que las libertades de las mujeres tienen un efecto positivo en la riqueza nacional. Otros datos aportados conducen a la misma conclusión.

(*Fuentes*: base de datos del Banco Mundial, para el PIB en la paridad de poder adquisitivo; Economist Intelligence Unit, para el Índice de Oportunidad Económica de las Mujeres; Foro Económico Mundial, para el Índice Nacional de Competitividad.)

No obstante, en 2006, el *Informe Global de la Brecha de Género* que presenta todos los años el Foro Económico Mundial empezó a enmarcar la economía de género de un modo distinto: adoptó la perspectiva de que incluir a las mujeres de forma igualitaria en las economías nacionales incentivaba el crecimiento y que, sin una inclusión justa de las mujeres, los países se estancarían. La solución para los países pobres, por tanto, radicaba en emular a las naciones

ricas abrazando la igualdad de género. Quedaba implícita una lección: no era que las naciones ricas pudieran permitirse dejar libres a sus mujeres, sino que liberar a las mujeres hacía ricas a esas naciones.

Desde entonces, se generaron aún más datos y se hicieron nuevos análisis, a cargo del Fondo Monetario Internacional, del Banco Mundial, de UNICEF y de algunos otros grupos de reflexión mundiales.[9] Llegado 2018, todo ese material había confluido para demostrar el efecto positivo de la igualdad de género en la riqueza nacional y en el bienestar general, pero también la influencia negativa del monopolio económico masculino. Durante el mismo periodo, en varios estudios prácticos menores (como el nuestro, en Ghana), se examinaron los mecanismos que generan desigualdad de género y se pusieron a prueba intervenciones para descubrir «lo que funciona» a la hora de eliminar las limitaciones a la participación de las mujeres. Al final, nuestra visión del papel de las mujeres en la economía acabó por cambiar de manera drástica.

La economía Doble X puede imaginarse de un modo similar a la economía sumergida, la economía de bolos, la economía de la información o la economía informal. Todas ellas representan una parte identificable del sistema mundial, aunque ninguna es autónoma por completo; todas tienen cierto efecto en la economía mundial y desempeñarán algún papel en su futuro, para bien o para mal. La economía Doble X es una economía compuesta por mujeres. Cuenta con determinadas maneras de hacer negocios, así como con productos y servicios típicos. Y, si bien para muchos es igual de invisible que la economía sumergida, la economía Doble X afectará al futuro, como ya ha influido en el pasado. El objetivo del movimiento de empoderamiento económico de las mujeres es que ese futuro sea mejor, no peor.

En los inicios de este movimiento solíamos defender el apoyo a la economía Doble X principalmente con el argumento del esperado impulso para el crecimiento económico. Se trataba de una estrategia atractiva para

nuestro público, formado en su mayoría por economistas y ministros de Economía que estaban interesados en el crecimiento, pero ni se inmutaban ante las reclamaciones de justicia social para las mujeres. Con el tiempo, empezamos a usar el PIB como clave para identificar la magnitud y la dirección de todo efecto a gran escala de la inclusión (o no) de las mujeres. Así es como usaré yo el PIB. No sugiero que debamos empoderar a las mujeres solo por el crecimiento. El fomento indiscriminado de un mayor crecimiento es un rasgo distintivo de la economía patriarcal y no debería ser nuestro objetivo principal.

Las cifras muestran que la economía Doble X es enorme. Solo la firme ceguera explica que los economistas la pasen por alto. A modo ilustrativo, si la economía Doble X de Estados Unidos fuese una nación en sí misma, la economía de ese país tendría el volumen suficiente para entrar en el G7. Las mujeres ya producen aproximadamente el 40 % del PIB mundial y su contribución pronto alcanzará la de los hombres. Las mujeres generan casi el 50 % de la producción agrícola en el mundo. Pese a ser la mitad de la especie, aportar la mitad de los ingresos nacionales y proporcionar la mitad del suministro alimentario, los economistas y legisladores tratan a las mujeres como figurantas.[10]

La economía Doble X es asimismo la fuente de crecimiento económico más fiable. Cuando en la década de 1970 mujeres de América del Norte y Europa occidental accedieron al mercado laboral en masa, generaron un alza económica que convirtió a sus países en los centros neurálgicos que vemos actualmente. El potencial de las mujeres trabajadoras para crear prosperidad se ha demostrado con datos recopilados en 163 países.[11] En todas las naciones, los hombres conforman los cimientos de la economía porque prácticamente todos trabajan y lo hacen más o menos todo el tiempo. Eso significa que, salvo que se produzca una revolución en la productividad, el crecimiento no va a llegar de la mano de obra masculina, pues los hombres están ya exprimidos al máximo. Sin

embargo, las mujeres suelen ser un recurso desaprovechado o infrautilizado, por lo que implicar a más mujeres hace que la economía crezca. Los datos muestran que la incorporación de las mujeres a la población activa es acumulativa y por tanto esa nueva tendencia no provoca una pérdida de empleo para los hombres, tal y como muchos temen. La creencia de que la inclusión económica de las mujeres es un juego de suma cero —esto es, que las ganancias por parte de un sexo ocurren a expensas del otro — ha demostrado ser falsa.

Al ayudar a los países a prosperar, el empoderamiento económico de las mujeres genera un mejor entorno para toda la ciudadanía. No obstante, lo contrario también ocurre: allí donde las mujeres carecen de libertades, todo el mundo sufre. Los países más pobres y frágiles cuentan con los indicadores más bajos de igualdad de género y unos efectos devastadores por la exclusión económica de las mujeres, en tanto que perpetúan la pobreza y contribuyen a la violencia, además de aumentar el hambre, sacrificar las necesidades de la infancia, desperdiciar recursos, alimentar la esclavitud y alentar el conflicto. El impacto destructor de la dominación masculina extrema en estas sociedades se deja notar en todo el planeta.

Capacitar a las mujeres es ahora mismo una estrategia constatada en la lucha contra el sufrimiento. En el prólogo del informe *Estado mundial de la infancia* de UNICEF correspondiente a 2007, el entonces secretario general de Naciones Unidas, Kofi Annan, escribió: «Un estudio tras otro nos ha enseñado que no existe un instrumento para el desarrollo más eficaz que la autonomía de la mujer. Ninguna otra política tiene las mismas posibilidades de aumentar la productividad económica o de reducir la mortalidad en la infancia y la mortalidad derivada de la maternidad. Ninguna otra política tiene la misma fuerza para mejorar la nutrición y promover la salud, incluida la prevención del VIH/SIDA. Ninguna otra política tiene el mismo poder para aumentar las posibilidades educativas de la próxima generación».[12] Aun así, pese al potencial bien

constatado de las mujeres económicamente capacitadas para mitigar sufrimientos en países pobres, solo una mínima proporción de la ayuda internacional se destina a la población femenina.

Por todo el mundo, excluir la economía Doble X supone un coste de oportunidad elevado. Por ejemplo, el fracaso de las naciones ricas a la hora de invertir en cuidado infantil fuerza a millones de mujeres, que preferirían tener empleos a tiempo completo, a trabajar a tiempo parcial o abandonar por completo su vida laboral, lo que supone un desperdicio de miles de millones en PIB. La «penalización por maternidad» es asimismo el factor que por sí solo más contribuye a la brecha salarial de género. El Banco Mundial calcula que, debido a la desigualdad salarial, la economía mundial pierde 160 billones de dólares anuales, al tiempo que penaliza a la economía Doble X por una parte de su trabajo más importante, esto es, el cultivo de capital humano.[13]

Una población instruida y sana es el recurso más valioso que puede tener una economía moderna. No obstante, Occidente ha terminado por ver a la infancia como un lujo privado, más que como un bien público. Los padres y madres deben destinar a sus hijos dinero y esfuerzo a manos llenas hasta que los niños sean capaces de mantenerse por sí mismos. Una vez que crecen, nadie suele esperar que den un apoyo económico a sus progenitores. Así pues, criar a un niño se asemeja al consumo, no a la inversión. Quizá por eso, en los países ricos, la gente ha perdido la perspectiva de lo importante que son todas las generaciones en crecimiento para las cohortes que tienen por delante: todos dependemos irremediablemente de los «hijos ajenos», que serán nuestros bomberos y bomberas, policías y albañiles, por no hablar de profesores, médicas, músicos y bibliotecarias, y que harán nuestras vidas más seguras y felices.

La economía Doble X sienta las bases de un futuro positivo gracias a su gasto juicioso en familias y comunidades. Pese a que la concepción predominante por

doquier es que las mujeres son consumidoras frívolas que se funden el dinero en ropa y cosméticos, mientras que los hombres son seres económicos racionales y responsables, las pruebas demuestran que eso es ideología de género pura y dura. Los hombres, como grupo, optan con frecuencia por gastar dinero en sus caprichos en vez de compartirlo con sus familias, priorizando incluso gastos en vicios como alcohol, tabaco, juego, prostitución y armas por encima de la educación de sus hijos. Por el contrario, las mujeres, como grupo, gastan primero el dinero en sus familias, sobre todo en los hijos, y en sus comunidades. Según un informe del Global Markets Institute de Goldman Sachs, los países BRIC (Brasil, Rusia, India y China) y los N-11 (Bangladesh, Egipto, Indonesia, Irán, México, Nigeria, Pakistán, Filipinas, Turquía, Corea del Sur y Vietnam) han de alcanzar la igualdad de género para poder crear una clase media, algo que necesita la economía de mercado de cualquier país para ser estable. Goldman Sachs afirmaba que el dinero gastado por las mujeres en mejorar el bienestar doméstico (nutrición, educación, cuidados médicos, ropa, cuidado infantil y bienes duraderos del hogar) es lo que crea clase media.[14] Se ha demostrado en repetidas investigaciones que, incluso en las comunidades más pobres, el empoderamiento económico de las mujeres aumenta el gasto en educación, nutrición y asistencia sanitaria, fortaleciendo así a los países en el proceso.

Pese a la importancia crucial de las mujeres para nuestro bienestar material, la economía Doble X sufre una infravaloración sistemática. La razón es la persistencia de una convicción a escala mundial de que las mujeres merecen menos, sencillamente. Esto se ve, por ejemplo, en los datos recopilados todos los años por el Foro Económico Mundial sobre igual salario por trabajo de igual valor.[15] En la Encuesta de Opinión de Ejecutivos del FEM, se plantea a directivos de 132 naciones la siguiente pregunta: «En su país, por un trabajo de igual valor, ¿hasta qué punto los sueldos de las mujeres son iguales a los de los hombres?». La suma de sus respuestas no es un informe directo sobre

los salarios reales, sino una estimación de la práctica normativa en cada nación: qué es costumbre pagar a las mujeres y por tanto, y de manera implícita, se considera «justo». Tal y como puede verse en la figura 2, no hay ningún país en el mundo en el que lo habitual sea pagar a ambos sexos igual salario por el mismo trabajo. Existe una regla de oro mundial que dicta que las mujeres solo merecen en torno al 65 % de lo que merece un hombre, sea cual sea el trabajo que hagan. Este prejuicio dirige la subordinación de las mujeres en todos los ámbitos económicos.



Figura 2. El indicador sobre igualdad salarial por trabajo de igual valor se expresa como el porcentaje del salario de los hombres que se paga a las mujeres por el mismo trabajo o uno similar. La barra negra señala el nivel en el que las mujeres recibirían el mismo salario que los hombres. Puede verse con facilidad que las mujeres, por costumbre, no reciben un salario igual por el mismo trabajo en ningún país del mundo. Los países se muestran por orden alfabético; se empieza por Albania y se acaba con Venezuela.

(*Fuente*: Foro Económico Mundial. [2018]. *Informe Global de la Brecha de Género*.)

En todos los tipos de trabajo de todos los sectores, en todas las profesiones y en todos los países, a las mujeres se les paga menos que a los hombres; todas las fuentes de información salarial, recopilada con todos los métodos posibles, llegan a esa misma conclusión. Solo mediante una manipulación fraudulenta de los datos se puede mostrar otro resultado. Por desgracia, sobran los defensores de la dominación masculina deseosos de hacer tal cosa, con intención de fijar la idea de que «la brecha salarial es una

ficción». Estos manipuladores inflan los datos salariales para controlar áreas de influencia claramente marcadas por el género (en especial, el impacto del trabajo doméstico y del cuidado infantil en las carreras profesionales de las mujeres) y luego poder anunciar triunfalmente que no existe nada semejante a la discriminación de género.

A decir verdad, el aspecto crucial de las dificultades a las que se enfrenta la economía Doble X es su carga de servidumbre: las llamadas «obligaciones» del hogar penalizan a las mujeres en el lugar de trabajo y aumentan su riesgo económico personal. En todos los países, las mujeres trabajan las mismas horas en total que los hombres (o incluso más), pero dado que son ellas quienes soportan la carga de las labores domésticas no remuneradas, disponen de menos horas que los hombres para dedicarlas al trabajo remunerado, y también al ocio. Los hombres pueden trabajar más horas remuneradas —y obtener los beneficios económicos asociados a ello— porque las mujeres son sus sirvientas en el hogar.

Las comparaciones entre países demuestran esta solución de compromiso entre mujeres y gobiernos. Tal y como ilustra la figura 3, la participación de las mujeres en la población activa ha generado unos PIB per cápita superiores en países ricos como Suecia, Estados Unidos y el Reino Unido, naciones todas en las que las mujeres trabajan en porcentajes casi iguales a los de los hombres, aunque con menos horas remuneradas. En estos sitios, las mujeres siguen haciendo más trabajo doméstico que los hombres, desde un 30 % más en Suecia hasta casi el doble en el Reino Unido. Así pues, las mujeres y los hombres trabajan el mismo número de horas en total, pero los hombres obtienen más dinero por su tiempo, mientras que las mujeres hacen más labores no remuneradas. En México, Turquía e India, la participación laboral de las mujeres es menor y, en consecuencia, el PIB es inferior. Las mujeres en el hogar suponen un importante coste de oportunidad para esos países. Sus mujeres hacen entre tres y siete veces más trabajo doméstico que los hombres. La carga doméstica está

tan sesgada en Turquía e India que las mujeres trabajan en el hogar una o dos horas más todos los días que los hombres (todavía tienen que fregar los suelos mientras sus maridos ven la televisión).

TRABAJO REMUNERADO Y NO REMUNERADO POR GÉNERO

[illegible] (de 144)	
SUECIA	[illegible]
EE. UU.	[illegible]
REINO UNIDO	[illegible]
MÉXICO	[illegible]
TURQUÍA	[illegible]
INDIA	[illegible]

Figura 3. El porcentaje de mujeres trabajadoras varía en la tabla de arriba abajo, más o menos de forma coincidente con el PIB per cápita de cada país. Esta es la vinculación entre mujeres trabajadoras y riqueza nacional. En la tercera columna se ve el porcentaje de tiempo que las mujeres del país pasan haciendo trabajos no remunerados en comparación a los hombres. En la cuarta columna se muestra la relación entre todas las horas trabajadas, remuneradas o no, en comparación a los hombres. La quinta columna recoge la posición de cada país en el Índice de Participación Económica y Oportunidad del Foro Económico Mundial. Cuantas más tareas domésticas hacen las mujeres, menos oportunidades hay para ellas.

(*Fuentes*: Foro Económico Mundial. [2017]. *Informe Global de la Brecha de Género*, para el trabajo y la clasificación de Participación Económica y Oportunidad; CIA. [2017]. *World Factbook*, para el PIB per cápita; base datos sobre el uso del tiempo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, consultada el 2 de noviembre de 2018.)

Por tanto, la viabilidad económica de las mujeres guarda una relación inversamente proporcional a su papel en el hogar: cuanto más trabajo doméstico hagan, menos oportunidad económica tendrán. El servilismo en el hogar impone asimismo unas pérdidas y riesgos desproporcionados en las mujeres. Por lo general, se espera que ellas subordinen sus ambiciones a las de sus maridos.

Casi siempre es la mujer la que deja el trabajo o lo rebaja a media jornada cuando llegan los hijos; el hombre continúa labrándose una carrera profesional mientras la de ella se estanca o queda en agua de borrajas. Las mujeres rechazan oportunidades de ascender porque sus maridos se niegan a trasladarse, aunque normalmente de ellas se espera que sí se reubiquen por sus esposos. Las «responsabilidades» de las mujeres en el hogar generan poco a poco menor remuneración y menor progreso laboral, pero el impacto no acaba ahí: si llega el divorcio o el marido muere, la mujer y los hijos sufrirán dificultades económicas y, a menudo, acabarán en situación de pobreza. A causa de la acumulación de desventajas económicas durante toda una vida, la pensión o la jubilación de una mujer será notablemente inferior a la de un hombre, por lo que es más probable que las mujeres sean pobres en la vejez, convirtiéndose así en una carga para sus familias y sus gobiernos.16

El trabajo que hacen las mujeres en casa resulta esencial para el funcionamiento del sistema económico. No obstante, la práctica de medir solo el dinero como indicador de una actividad económica ha provocado que el trabajo hecho en el hogar no tenga ningún valor asociado. Por desgracia, esa omisión, con el tiempo, ha evolucionado hacia una tendencia por parte de los economistas a tratar las tareas del hogar como si no tuviesen ningún valor en absoluto. Por este motivo, las economistas feministas y las activistas del empoderamiento económico de las mujeres están presionando mucho para que los gobiernos y sus asesores calculen el valor de este trabajo no remunerado y lo incluyan en sus modelos.

La economía Doble X nunca ha disfrutado de un porcentaje de los beneficios equiparable a la riqueza que ayuda a producir, en gran medida porque las mujeres no han sido propietarias de los bienes familiares a la par que los hombres. A escala mundial, menos del 20 % de las personas propietarias de tierras en el mundo son mujeres. Dado que la tierra ha sido durante muchísimo tiempo uno

de los principales depósitos de riqueza para la sociedad —y a las mujeres se les ha prohibido casi siempre ser dueñas de ella—, ahora las mujeres poseen mucho menos capital en el mundo que los hombres. Incluso aunque la riqueza se extienda y algunas mujeres se hagan ricas, seguirán sin recibir una proporción justa.[17]

Otro motivo por el que las mujeres ostentan menos riqueza actualmente es que no han tenido los medios para guardar su dinero en condiciones seguras y privadas, ni tampoco la capacidad para invertirlo. La economía Doble X ha estado vetada en el sistema financiero durante siglos; hasta la década de 1970, a las mujeres de Occidente no se les reconoció el derecho a tener cuentas bancarias y tarjetas de crédito a su nombre. Hoy, las mujeres del mundo en vías de desarrollo están presionando para conseguir esos mismos derechos. Por desgracia, la falta de respeto hacia las mujeres sigue estando a la orden del día en el mundo de las finanzas, incluso aunque lo mejor para el sector sea mostrarse cordial con ellas. Los banqueros protestan aduciendo que las mujeres hacen inversiones arriesgadas, que a ellas les interesan los hijos y no los negocios, que son clientas financieras poco rentables, y mil excusas más que se les ocurren. Sin embargo, no hay ni un elemento en el sector financiero que respalde la idea de denigrar a las mujeres como una medida seria, ya que esas instituciones no separan sus registros por género y, por tanto, sus opiniones se basan en estereotipos más que en la evidencia.[18] No saben de lo que están hablando, sencillamente.

En un mundo entregado a congratularse del intercambio económico abierto y del libre comercio, la economía Doble X lucha a diario contra barreras basadas en el género impuestas en el acceso al mercado. Gremios, sindicatos, cooperativas y entidades de comercialización han vetado históricamente a las mujeres en Occidente, algo que todavía hoy ocurre en otras partes del mundo. Sin embargo, al nivel del intercambio económico mundial, donde los mercados y beneficios son muy amplios, la

exclusión de las mujeres es casi total. Muy pocas mujeres participan en el comercio internacional u obtienen grandes contratos institucionales de compraventa, dos campos de la economía en los que los hombres controlan un abrumador 99 % del negocio. Aun así, según el Fondo Monetario Internacional, introducir un mejor equilibrio de género en el comercio mundial sería beneficioso, porque esa diversidad hace a las economías más resistentes, más fuertes ante recesiones y más propensas a la innovación.[19]

La economía Doble X se ve asimismo restringida en el mercado porque las mujeres tienen un acceso limitado a los recursos productivos. Por todas partes, las mujeres tienen dificultades para manejar el equipo, la mano de obra y los materiales necesarios para crear y desarrollar sus propias empresas. Clientes y proveedores creen permisible engañar a las mujeres y quizá eso las lleve a ellas a verse incapaces de obtener los mismos beneficios que los hombres de la competencia. Pese a que las restricciones son sistémicas, las emprendedoras a menudo reciben críticas por mostrar un crecimiento empresarial más lento; los detractores insisten en que «las mujeres es que no saben nada de negocios» o que «las mujeres no se toman de verdad en serio lo del crecimiento».

El funcionamiento eficaz de un mercado asume el flujo libre de información. Sin embargo, incluso en la era digital, las mujeres tienen menos acceso a los datos. Mientras que en las naciones desarrolladas las mujeres que utilizan recursos como internet y teléfonos móviles igualan en cifras a los hombres, en el resto del mundo se ha producido una brecha enorme en cuanto a acceso a las tecnologías de la información y la comunicación. Esa brecha emana de un hábito arraigado de mantener a las mujeres en el hogar y controlar sus comunicaciones con el mundo exterior.

A causa de las barreras de género históricas impuestas al aprendizaje, la economía Doble X siempre ha tenido un acceso limitado a la información. Desde la invención de la escritura y las matemáticas, las sociedades han limitado la educación de las mujeres. Las culturas antiguas les

impedían la alfabetización; actualmente, las mujeres adultas están a menudo menos alfabetizadas que ningún otro segmento de la población mundial. A lo largo de milenios, la educación para las niñas —donde existía— se centraba en labores domésticas; los temas de leyes, medicina, economía, gobierno y administración se dejaban para los niños. A las mujeres no se les permitió acceder a las universidades hasta el siglo XIX y algunas disciplinas —ciencia y matemáticas, por lo general— quedaron fuera de su alcance hasta después de la Segunda Guerra Mundial. Cuando las mujeres cerraron la brecha de logros en esas materias hacia mediados de la década de 1990, fue porque los gobiernos les habían dado al fin el mismo acceso a la formación superior en matemáticas.[20] Cualquier supuesto déficit cognitivo había venido provocado, no por la inferioridad de los cerebros de las mujeres, sino por la negativa de los hombres a darles a ellas una educación.

Hoy, las mujeres del mundo se están acercando por primera vez en la historia a conseguir la igualdad educativa con los hombres; de hecho, en las naciones desarrolladas, ya tienen un nivel formativo igual o superior al de los hombres. Aun así, se sigue frenando el pleno desarrollo del potencial de las mujeres. Basta pensar que, en los países del G7 (Estados Unidos, el Reino Unido, Francia, Alemania, Italia, Japón y Canadá), las mujeres de entre 25 y 54 años muestran un 10 % más de probabilidades de haber completado una formación superior que los hombres de esas mismas edades (figura 4). Pese a que la participación de las mujeres en la población activa es muy alta, y mujeres y hombres ocupan el mismo número de empleos profesionales y técnicos que requieren de la formación y las competencias más especializadas, las mujeres no han ascendido en un porcentaje proporcional a su cualificación: los hombres tienen el doble de posibilidades de ocupar puestos de liderazgo en los sectores público y privado. Esa falta de ascensos es una de las razones por las que, en los países del G7, las mujeres ganan solo el 62 % del salario de los hombres. Por su parte, las mujeres jóvenes del G7

actualmente participan en la formación superior casi en un 20 % más que los hombres. A no ser que se retiren las barreras que bloquearon a la generación anterior, la siguiente cohorte de mujeres jóvenes avanzarán lentamente en sus carreras profesionales y se verán subempleadas en todas sus etapas.

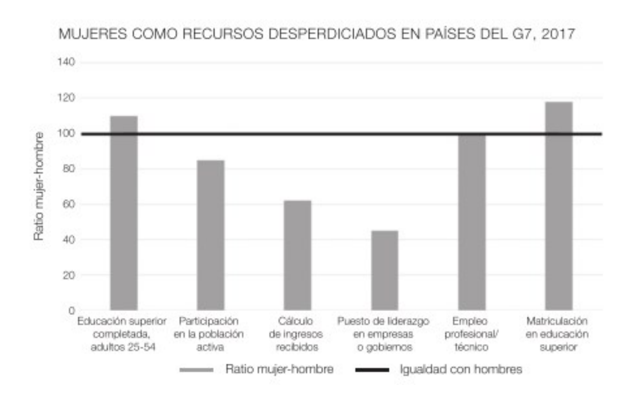


Figura 4. Las columnas muestran datos económicos clave a modo de ratio mujer-hombre. La barra negra marca el punto en el que las mujeres estarían al mismo nivel que los nombres. Allí donde las columnas superan esa barra, las mujeres han superado a los hombres; en las columnas que se quedan por debajo, la igualdad no se ha conseguido. Así pues, desde la izquierda, las mujeres del G7 han superado en un 10 % a los hombres en la finalización de educación superior; equivalen al 85 % de la representación de hombres en la población activa; reciben 62 céntimos por cada dólar de un hombre; ocupan menos de la mitad de puestos de liderazgo que los hombres; tienen las mismas probabilidades de ocupar empleos que requieran competencias especializadas; y están presentes en la educación superior casi un 20 % más que los hombres.

(*Fuente:* Fondo Económico Mundial. [2017]. *Informe Global de la Brecha de Género*.)

Parémonos a pensar en lo que se destina a la formación de esas mujeres. Ahorros familiares. Becas y préstamos de los gobiernos. Donaciones a universidades. Aportaciones de los contribuyentes. Estos países están empleando recursos considerables en educar a las mujeres y aun así infrautilizan

su talento.

Irónicamente, los países del G7 se enfrentan a la inminente perspectiva de un crecimiento lento o incluso nulo, un problema que podría resolverse con una mejor inclusión de las mujeres. Existe además un déficit acechante de competencias, ya que se crearán nuevos empleos que requerirán una mano de obra cualificada, pero no habrá personas suficientes con esas cualificaciones, en parte porque los países del G7 están poniéndole la zancadilla a un segmento de su población más válida. Desde luego, la economía Doble X quizá sea el recurso más gratuitamente desperdiciado del mundo.

En todo caso, igual de importante para las economías nacionales es el poder de la igualdad de género para reducir costes que lastran el crecimiento. Por ejemplo, la violencia doméstica, un fenómeno estrechamente vinculado a la desigualdad económica de género en el seno de las comunidades, supone un gasto enorme para las naciones. Más allá del inestimable precio del sufrimiento humano, están las llamadas a la policía, las visitas a urgencias, los refugios de mujeres, los días laborales perdidos y la asesoría psicológica, elementos todos con costes reales que pueden usarse para calcular el gasto total. En 2014, el Copenhagen Consensus Center estimó que la violencia infligida por la pareja contra las mujeres supone para la economía mundial un coste de 4,4 billones de dólares anuales, o el 5,2 % del PIB. Por ponerlo en perspectiva, es más o menos el mismo porcentaje que invierten las naciones en educación primaria y treinta veces lo que gasta el mundo en ayuda internacional. Dado que hijos e hijas son muy a menudo testigos de las agresiones domésticas —y los niños tienden a repetir el mismo comportamiento al hacerse hombres—, el impacto económico de estos sucesos se alarga mucho en el futuro.

A escala mundial, no obstante, este fenómeno tiene un sesgo marcadísimo: en los países pobres y en conflicto, que tienen los peores datos en cuanto a igualdad de género, los niveles de violencia infligida por la pareja son más altos; en

Suecia, por ejemplo, el 24 % de las mujeres han sufrido violencia en el hogar, mientras que en Afganistán la cifra es del 87 %.[21] Por supuesto, que un 24 % de las mujeres suecas sufran violencia es más que demasiado. Sin embargo, conviene que nos centremos en el 76 % de los hombres suecos que no han hecho daño a sus parejas, y que probablemente nunca hayan sido violentos, frente a tan solo el 13 % de afganos de los que se puede afirmar lo mismo. Desde luego, los hombres como grupo son notablemente más violentos que las mujeres como grupo, y la violencia siempre es costosa. En cualquier caso, la violencia de todo tipo es inferior en las naciones con un alto nivel de igualdad de género. Incluso la violencia entre los estados ha ido descendiendo en todo el mundo en las décadas posteriores a la Segunda Guerra Mundial.[22]

La reducción en violencia mundial durante los últimos setenta y cinco años se denomina ahora «la larga paz» entre los académicos y en política internacional. Algunas de las instituciones formales que apuntalan esta tendencia son las Naciones Unidas y la Unión Europea, fundadas en la década de 1940 con la intención de evitar otro estallido como el de la Segunda Guerra Mundial, la guerra más sangrienta en la historia de la humanidad, con cincuenta y ocho millones de víctimas. Dichas organizaciones, diseñadas principalmente para alcanzar la paz, cuentan con cartas fundacionales que incluyen la igualdad de género como prioridad. De hecho, los expertos atribuyen ese descenso en la violencia entre los estados tras la guerra a tres factores principales: la expansión de la actividad económica internacional, la difusión de la democracia y el drástico aumento en la igualdad de género.[23]

El orden de posguerra aspiraba a reorientar la actividad económica: alejarla del gasto militar y llevarla hacia el comercio internacional, como vía para mantener la paz. Por desgracia, a principios de la década de 1950, Occidente se vio obligado a rearmarse en respuesta a la postura beligerante adoptada por la Unión Soviética. En referencia a este rearme, el general Dwight D. Eisenhower,

presidente de Estados Unidos, se lamentaba:

> Todas las armas fabricadas, todos los buques de guerra botados, todos los misiles lanzados representan, en última instancia, un robo a quienes pasan hambre y no reciben alimento, a quienes tienen frío y no reciben abrigo. El mundo armado no solo gasta dinero. Gasta el sudor de sus trabajadores, el ingenio de sus científicos, las esperanzas de sus hijos [...]. Esto no es vida, en ningún sentido certero. Bajo la nube amenazante de la guerra, se encuentra la humanidad colgada de una cruz de acero.[24]

Pese a que el comercio internacional creció y la larga paz perduró, la Guerra Fría trajo consigo una enorme carrera armamentística. El mundo sigue gastando todavía mucho en armas: actualmente, Estados Unidos destina más de la mitad de su presupuesto discrecional al Ejército, una cantidad que está creciendo a pasos agigantados bajo la Administración Trump. Pensemos en todo el bien que podría hacerse con tan solo una reasignación parcial de ese dinero. En este libro, hablaré a menudo sobre los vínculos entre economías de guerreros, dominación masculina, todas las formas de violencia y la distribución de los recursos esenciales.

Las limitaciones a la economía Doble X se imponen mediante amenazas de violencia. Sin embargo, ahora ya sabemos que la violencia masculina no forma parte de nuestro paquete biológico. Si la violencia masculina fuese un estado innato nos sería imposible cambiar y el número de agresiones a mujeres no variaría geográficamente ni con el tiempo. Desde luego, no se verían sociedades enteras, como la sueca, en las que la grandísima mayoría de los hombres no fuesen violentos.

A decir verdad, las pruebas de las que disponemos nos obligan a empezar a hacer una distinción entre dos grupos de hombres: los que apoyan la igualdad de género y los que no. Sobre todo en las naciones occidentales, los sondeos demuestran que la mayoría de los hombres asumen principios básicos como la igualdad de acceso, salario y ascensos. Sin embargo, sigue habiendo hombres que

albergan hostilidad hacia la presencia femenina en la economía y la consecuente subida de estatus de las mujeres. Con frecuencia, estos tipos saltan rápido, enfadados, cuando surge el tema, algo que influye en el comportamiento de los hombres que tienen alrededor. Por otro lado, las instituciones económicas suelen perpetuar la desigualdad de género de maneras que son invisibles para esos hombres irritables —que con demasiada frecuencia tienen autoridad sobre hombres más razonables—, en gran medida porque las organizaciones en las que se integran aún tratan la agresión como el componente preferente del liderazgo. Creo que estos comportamientos de grupo y normas institucionales tienen una enorme responsabilidad en la perpetuación de la brecha económica de género, pero su efecto pasa desapercibido entre las prisas por buscar el fallo en las mujeres. Así pues, en adelante, subrayaré el rol de los grupos, además de marcar la distinción entre «algunos hombres» y «la mayoría de los hombres».

Una trágica consecuencia de la exclusión económica de las mujeres es que se comercia con ellas como si fuesen mercancía. El comercio de esclavos que he mencionado en la introducción de este capítulo es un fenómeno mundial, de mayores dimensiones que nunca en la historia. La gran mayoría de los esclavos, en torno al 70 %, son mujeres. Pese a que la vulnerabilidad económica es lo que suele provocar que las mujeres se conviertan en víctimas de la trata de personas, este comercio no se limita a las naciones pobres, tal y como ilustra lo revelado recientemente sobre la red de tráfico sexual de Jeffrey Epstein. Y, como quedó claro también en este trágico caso, las instituciones que deben proteger a las mujeres vulnerables con frecuencia fallan en su trabajo. Por este motivo, entre otros, Kevin Bales, principal experto en trata de personas, aconseja que el único modo de limpiar el mundo de esclavitud es empoderar económicamente a las víctimas.[25]

La economía Doble X sufre también hostilidad en los espacios de trabajo y mercados de todo el mundo. La mayoría de las mujeres han vivido agresiones sexuales en el

trabajo o conocen a otra mujer que las ha sufrido, aunque esta realidad pasó tanto tiempo bajo un tupido velo que el movimiento #MeToo pilló a la gente desprevenida. Los depredadores sexuales existen en las fábricas y en las empresas de alta tecnología, igual que en Hollywood. Los supervisores acosan a las trabajadoras de la agricultura y las agreden en campos abiertos, donde nadie puede verlas ni oírlas. Los capitalistas de riesgo intentan toquetear a las mujeres que buscan invertir y les niegan el apoyo si ellas no obedecen. La violencia en los medios de transporte pone a las mujeres en peligro a diario en sus trayectos laborales. No hay industria ni país en los que las mujeres estén a salvo.

La economía Doble X se ve asimismo constantemente socavada por la intolerancia cotidiana. Las empresas y otras instituciones evitan hacer frente a esta realidad; por el contrario, la ocultan tras «programas de diversidad», muy ostentosos pero hipócritas, y usan eufemismos como «sesgo inconsciente». El sesgo inconsciente es un fenómeno cognitivo específico en el que hábitos de percepción muy consolidados generan atajos en el procesamiento cerebral. Dichos atajos a veces resultan en actos inconscientes de injusticia, pero la razón de que ocurran es que las conexiones cerebrales ya estaban marcadas por un aprendizaje de años infravalorando a las mujeres. No obstante, ahora mismo el término se utiliza mucho como una cortina de humo libre de culpa tras la que ocultarse cualquiera que recurra a la discriminación, ya sea de manera inconsciente o manifiesta. Etiquetar toda discriminación como «sesgo inconsciente» solo sirve para encubrir a quienes aplican un sesgo consciente y que puedan seguir cometiendo impenitentes actos de prejuicio.

En las empresas en las que dominan los hombres (por norma general, donde el 70 % de los empleados o más sean hombres) se dan más casos de acoso sexual y discriminación contra las mujeres. No obstante, en esas mismas organizaciones se da también una marcada propensión a maltratar a los empleados varones. El abuso y

la autocracia se convierten en la orden del día. En sectores dominados por los hombres, es más probable que los empleadores sean «entidades avaras», esto es, que demandan un gravamen ilimitado sobre toda la energía mental y emocional de los individuos, forzando con ello a los empleados a anteponer su trabajo, reclamando todo su tiempo personal y devaluando otras formas de actividad, vida familiar y tiempo de sueño incluidos. Los hombres de este tipo de organizaciones muestran índices notablemente superiores de problemas de salud, sobre todo de enfermedades cardiacas. Ahí es donde vemos lo que los japoneses llaman *karōshi*, o «muerte por exceso de trabajo».[26] Los entornos tóxicos de estas empresas pueden atribuirse, en parte, a la dinámica de grupo existente entre los hombres que, al acelerarse las tensiones, tiende a generar más agresividad, aparte de actitudes negativas hacia las mujeres.

El equilibrio de género hace que los lugares de trabajo sean más agradables y justos, al tiempo que estimula un rendimiento empresarial superior. Estudio tras estudio, se ha demostrado que los mejores resultados los obtienen equipos de trabajo compuestos por mujeres y hombres: generan mejores productos, más innovación y un rendimiento financiero más sólido. Las juntas directivas de las empresas con al menos un 30 % de mujeres muestran un rendimiento enormemente mejorado, con resultados económicos superiores, reducción de riesgos, mejora de la gobernanza y la rendición de cuentas, una gestión más justa del personal, mayor transparencia, más actividades sostenibles para el medio ambiente y menos tendencia a conceder salarios o bonificaciones excesivos.

Los gobiernos y el público en general se benefician de un liderazgo corporativo diverso porque la mayor transparencia y la reducción de riesgos protegen la estabilidad de la economía en general. Existen varios beneficios sociales y medioambientales que también pueden atribuirse a los valores que las mujeres aportan al liderazgo corporativo. Según un estudio hecho en 2012 por la

Universidad de California en Berkeley, las empresas con mayor cantidad de mujeres en sus juntas directivas tienen más probabilidades de invertir en energías renovables, medir y reducir activamente los efectos medioambientales de sus procesos de producción y embalaje, aplicar programas de reducción de emisiones de carbono entre sus proveedores, integrar el impacto del cambio climático en su planificación y en sus decisiones financieras, ayudar a los clientes a gestionar riesgos del cambio climático, trabajar activamente para mejorar la eficiencia energética de sus actividades y minimizar y mitigar trastornos de la biodiversidad.[27]

La economía Doble X, por tanto, aporta una ética del liderazgo que podría sofocar los peores impulsos del sistema patriarcal. Tras haberse visto excluidas del mundo de las altas finanzas y las riquezas rápidas a lo largo de la historia, parece que las mujeres evalúan los riesgos de un modo más realista que los hombres. Al haber tenido que asumir la crianza de los hijos, parecen tener un horizonte más amplio que sus compatriotas varones respecto a la rentabilidad de las inversiones, así como una mayor aversión a los daños a largo plazo, tal y como está ocurriendo con el medio ambiente. Quizá porque históricamente han dado énfasis al hogar y a los vínculos, las mujeres muestran más probabilidades de invertir en sus comunidades, aportar a causas benéficas y exigir responsabilidad social tanto a los productos como a las acciones que adquieren.

En las naciones ricas, incluir la economía Doble X aumenta la eficacia y el rendimiento, al tiempo que reduce los riesgos y los residuos. En las naciones más pobres, habilitar la economía Doble X puede actuar de contrapeso frente al implacable avance hacia el desastre que provoca la extrema dominación masculina. Sin embargo, el mayor potencial quizá esté a mitad de camino: las «economías emergentes» —lugares como Brasil y Turquía— se sitúan todas en algún punto entre las condiciones de género de los países ricos (mejores, en comparación) y la desesperación

de las zonas en conflicto. Esas economías de renta media están trabajando con éxito hacia la consecución de la estabilidad y la prosperidad, pero siguen siendo vulnerables, y no menos porque la mitad de su población sufre una situación de profunda desventaja por unas prácticas económicas discriminatorias. El empoderamiento económico de las mujeres dentro del ámbito doméstico de las economías emergentes puede equilibrar la toma de decisiones en la familia, mejorar el sustento, reducir el estrés interpersonal y crear oportunidades para todos los miembros de la familia.

Las mujeres viven situaciones de desventaja económica en todos los países del mundo. De hecho, parece que las mujeres son desiguales económicamente en el seno de todos los grupos poblacionales del planeta. No hay grupo religioso, étnico, de clase o de raza en el que las mujeres, como colectivo, sean tan autónomas económicamente como los hombres. Debido a esa desigualdad de las mujeres en todos los grupos, aplicar un programa para incluirlas mejor en el ámbito económico beneficiaría a todos los segmentos de la población mundial, incluidas las personas más marginadas.

Nunca en la historia hemos tenido un plan de acción tan claro para eliminar el sufrimiento, alcanzar la justicia y garantizar la paz. Nunca antes ha sido posible resolver un problema y, con él, solucionar tantos otros. Lo que podemos conseguir merece todos los esfuerzos que seamos capaces de hacer, todas las herramientas nuevas que podamos inventar y todos los fondos que debamos invertir. Ha llegado el momento de que todas las mujeres y hombres se unan al movimiento para empoderar la economía Doble X.

2
TRAS LOS MACRODATOS

Los gráficos que describen la economía Doble X pueden explicarnos lo que ha ocurrido, pero no por qué. No obstante, si vamos a trabajar por conseguir un cambio significativo, saber lo que hay detrás de los datos resulta esencial; de otro modo, daremos pasos en la práctica que serán en falso o incluso perniciosos. Así pues, una vez vistos los macrodatos, nos interesa observar lo más de cerca posible la cuestión en sí y buscar algo más parecido a un relato que a una hoja de cálculo. A continuación, si se me permite, contaré a modo ilustrativo el resto de la historia sobre nuestro proyecto con las compresas higiénicas en África, seguido por un relato muy distinto extraído de las escuelas de negocios de Estados Unidos.

Al iniciar el trabajo con las compresas, en 2008, confiábamos en encontrar respuesta para una pregunta que ya recibía mucha atención en los círculos políticos: los primeros datos nos mostraban una sólida vinculación entre un nivel de educación secundaria en las niñas y un aumento del PIB, pero en los países más pobres las niñas raras veces llegaban a pasar de la educación primaria. Pese a que en realidad nadie sabía por qué las niñas dejaban los estudios, se ofrecían muchas explicaciones: a las niñas se las necesitaba para hacer las tareas de casa, los padres preferían gastar el dinero en educar a los niños y las niñas más mayores cuidaban de sus hermanos y hermanas menores.

Según la creencia popular en Ghana, las adolescentes abandonaban la escuela porque eran demasiado materialistas; las niñas, decían, intercambiaban sexo por

ropa nueva y teléfonos móviles. Además, se las «castigaba con toda la razón» cuando se quedaban embarazadas y las obligaban a dejar los estudios, o eso me contaron para gran indignación mía. Por autocomplaciente que parezca esta historia, tuve que admitir que servía de explicación para otro fenómeno, por el que la fertilidad adolescente caía conforme aumentaba la escolaridad. Esa relación proporcionalmente inversa entre escolarización y embarazos parecía bastante lógica, aunque seguía sin estar claro por qué alguno de esos factores causaría un aumento del PIB (figura 5).

Nuestra hipótesis era que las niñas de zonas pobres carecían de una higiene íntima adecuada y, por tanto, en cuanto empezaban a menstruar, no salían de casa varios días al mes. Especulábamos con que ese absentismo escolar hacía que las niñas se quedasen atrás, se desanimaran y al final dejaran los estudios. Una vez que habían abandonado la escuela, no tenían más opción que casarse y formar una familia. Si podíamos romper ese patrón, un aumento de la educación entre las niñas conduciría a una mayor participación femenina en la población activa, lo que estimularía el crecimiento y daría más opciones a las niñas. Mejoraría con ello el sustento de las familias y crecería la base imponible; si los gobiernos suministraban compresas, quizá recogiesen beneficios que compensaran el gasto.

La nuestra no era una hipótesis irracional, dado que si nos fijamos en el momento de la vida (de su vida, no de sus estudios) en el que las niñas dejan los estudios (figura 6), parece probable establecer un vínculo entre la menarquia (la primera menstruación) y el abandono escolar. Pese a esa lógica, nos topamos con la oposición de profesionales de la ayuda internacional —gente que trabajaba con organizaciones benéficas, así como gobiernos y agencias internacionales—, porque ninguna persona de un pueblo pobre les había planteado nunca un problema de menstruación.[1] La Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) rechazó nuestra idea por frívola. Hubo otros que desecharon nuestra argumentación

por considerarla un producto de la imaginación occidental. En cualquier caso, la tasa de abandono se abordaba entonces con campañas a base de carteles que pretendían convencer a los padres de que la educación de las niñas era una gran idea, y eso no estaba funcionando.

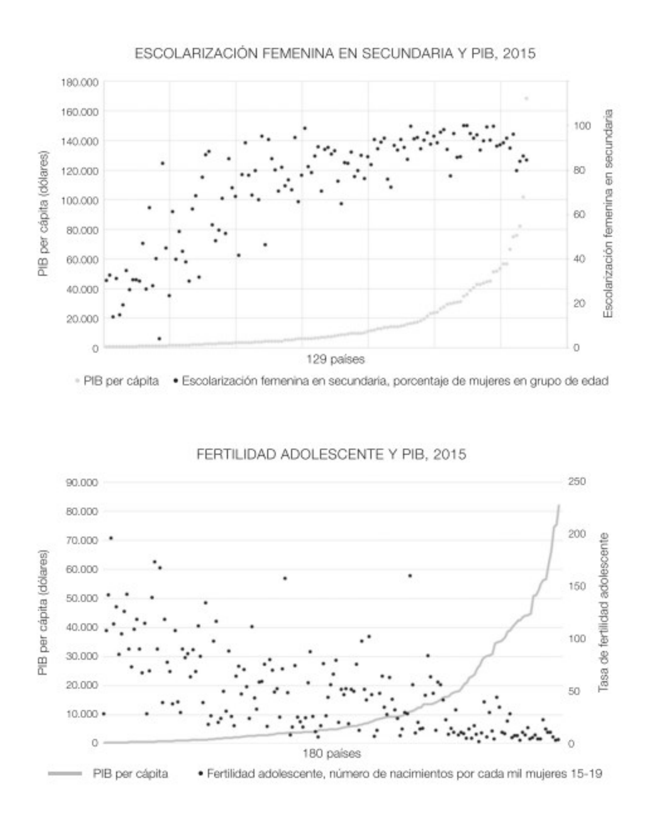


Figura 5. El gráfico de arriba muestra que el PIB aumenta en función de cuantas más niñas adolescentes permanecen en la escuela. Nótese que el beneficio va ligado a la escolarización, no a la titulación. Cada año que una niña pasa en la escuela supone una ayuda para ella y para su país. El gráfico de abajo ilustra que el PIB también sube cuando hay menos embarazos entre adolescentes. Por tanto, al aumentar la escolarización, disminuyen los embarazos entre adolescentes, pero el PIB sube en ambos casos.

(*Fuente*: base de datos del Banco Mundial, consultada el 15 de diciembre de 2018 [datos más recientes registrados].)

Cuando mis colegas británicos vinieron a Acra conmigo

para trabajar sobre el terreno, empezamos por reunirnos con el gobierno para conseguir los permisos para el trabajo de campo, buscar la aprobación ética y visitar a organizaciones no gubernamentales de la zona para pedirles ayuda con el desarrollo de nuestra prueba en la práctica. Sin embargo, al visitar a las ONG nos topamos con una barricada. Salimos escaldados de todas las reuniones. El personal de las ONG nos decía que las mujeres ya tenían compresas, o que usaban algún tipo de dispositivo ritual antiguo para ese fin que les funcionaba bien. Sin embargo, todas las respuestas eran inventadas: nadie en realidad había abordado el tema con las propias mujeres.

La oficina de CARE International en Kumasi (una ciudad en el sur-centro de Ghana) era nuestra última oportunidad de convencer a una ONG para que nos ayudase. Durante los primeros veinte minutos de reunión, mi colega Paul Montgomery y yo estuvimos convencidos de que nos iban a mandar a paseo. Entonces, de repente, entró en la sala un hombretón, sin aliento de haber venido corriendo para no llegar tarde. La conversación se detuvo y todo el mundo lo miró. El hombre nos explicó que cuando supo que íbamos a hablar sobre higiene íntima, decidió averiguar por su cuenta si había algún problema. Fue a los pueblos a preguntar a las mujeres y estaba ya de regreso. «El problema es real —dijo sin más. Y mientras se sentaba, añadió—: Solo que no hablan de él.» Al poco, Paul y yo estábamos apretujándonos en la camioneta del hombretón para ir a hablar con las mujeres y buscar la autorización de los ancianos de las comunidades.

El hombretón, George Appiah, siempre llamaba con antelación a los jefes para que los consejos estuviesen preparados para recibirnos. Cuando llegábamos, las mujeres nos saludaban cantando y bailando en una bienvenida ritual que me encantaba. Sin embargo, una vez que nos acomodábamos para mantener la reunión, solo se quedaban hombres para decidir. Inevitablemente, teníamos que negociar alguna manera de incluir a las mujeres.



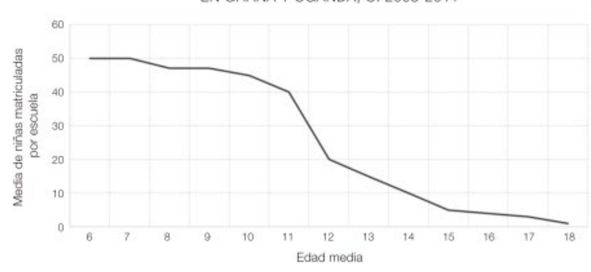


Figura 6. En este gráfico de línea se condensan cientos de fotografías y notas de campo que mis colegas y yo sacamos de expedientes de matriculación escolar en las zonas rurales y periferias urbanas de Ghana y, después, en Uganda (donde se hizo el ensayo aleatorizado de la intervención). Como muestra el gráfico, la caída en las matriculaciones de las niñas entre la escuela primaria y la secundaria (cuando la mayoría de ellas tenían entre once y catorce años) siempre parecía una rampa de saltos de esquí.

Uno de los pueblos en concreto se me quedó grabado. Estábamos sentados bajo un árbol grande, con un consejo de ancianos frente a nosotros, todos varones. Les preguntamos si se nos podían unir algunas mujeres y nos aseguraron que no era necesario. Insistimos. Llamaron entonces a las mujeres, que se reunieron bajo otro árbol, demasiado lejos para vernos u oírnos. Preguntamos si las mujeres podían sentarse con nosotros, haciendo hincapié en que nuestro proyecto era en realidad una cuestión femenina. El consejo aceptó y las mujeres se trasladaron de sitio. Mientras explicábamos el problema, pude ver cómo los hombres abrían cada vez más los ojos, estupefactos, luego incómodos y, al final, con la mirada un poco perdida, al decidir que aquel no era un asunto sobre el que quisieran pensar o hablar. Sugerí que podíamos irnos con las mujeres a un sitio más privado para comentarlo y llegar a un acuerdo. Los hombres se sintieron aliviados de dar su consentimiento.

Fuimos a un aula vacía de la escuela y, libres ya para hablar con franqueza, explicamos nuestra misión. Las mujeres se mostraron muy interesadas, pero como nunca

habían visto una compresa, no les resultaba fácil imaginar a qué estarían diciendo que sí. Yo me había parado en varios quioscos por el camino para mirar las variedades que había y a qué precios, así que llevaba algunas encima. Fui a por una botella de Coca-Cola caliente que tenía a medias en un posavasos de la camioneta. Con todas las mujeres apiñadas, esforzándose por ver, una joven de CARE echó algo de Coca-Cola en una compresa y seguidamente la levantó para enseñar que el líquido marrón no la traspasaba. «¡Aaah!», respiraron aliviadas las mujeres, todas a la vez, y se echaron a reír. Su líder, la «reina madre», exclamó que todas autorizaban la investigación.

No obstante, antes de empezar con la prueba práctica real, entrevistamos a cientos de personas —profesores, enfermeras, funcionaros escolares, padres y madres y estudiantes— de toda Ghana. Descubrimos que las niñas sí que perdían clases porque solo disponían de productos de higiene improvisados. Sin embargo, supimos también que no abandonaban la escuela por desánimo académico, sino por matrimonios forzados o embarazos, o porque decidían huir.

Nos contaron que, cuando una niña menstruaba, los hombres de su comunidad la consideraban «madura» y, por tanto, susceptible de casarse y disponible para el sexo. Su padre la querría casar rápidamente para conseguir el «precio por novia», un pago importante que el novio hace al padre a cambio de su hija. El precio en vigor de una esposa era entonces de unos 500 dólares; con eso, un padre podía comprar una vaca y aún le sobrarían 150 dólares. El matrimonio de la niña exoneraba además a los padres de la carga de su educación y su mantenimiento. Por tanto, casar a una hija pronto parecía ser un gran negocio.

El padre normalmente elegía como futuro marido al hombre que hacía la mejor oferta o llegaba a un acuerdo con alguien para saldar una deuda. Una vez, le pregunté a un profesor de Ghana si las hijas tenían voz para elegir con qué hombre casarse. «¡No! —me espetó—. ¡Cuando eres mujer, no eliges!» Lo dejé estar, sin saber con seguridad si

su indignación era por la práctica en sí o por mí y mi pregunta impertinente.

Después del matrimonio, la hija normalmente se iba a vivir con la familia del esposo, a menudo en otro pueblo, a cierta distancia, y desde entonces tenía la obligación de entregar todas las ganancias que pudiese recibir al esposo o a los parientes de este. Los padres, por tanto, no le veían ningún valor económico al hecho de mantener a sus hijas en la escuela; había más probabilidad de que invirtiesen en la educación de los varones, porque ellos sí se quedan en casa, poco a poco se ocupan de las granjas y ayudan a sus padres en la vejez. Estos esquemas culturales —comunes en todo el mundo en vías de desarrollo— generan sólidas preferencias por los hijos varones.

Las niñas de Ghana se quedaban embarazadas fuera del matrimonio por muchos motivos, incluido el típico de dejarse llevar por las pasiones y el placer. Sin embargo, había también una alta incidencia de «sexo transaccional» (sexo a cambio de algún favor, objeto o pago), porque ellas tenían pocas opciones de ganar dinero. A las niñas criadas por un familiar distinto a sus progenitores —cosa frecuente, dada la epidemia de VIH/sida— a veces se les retiraba el apoyo económico cuando empezaban a menstruar. Los familiares insistían en que ya era una mujer y debía ser capaz de cuidarse por sí sola. Según nos contaron madres, tías y abuelas, lo que en general se esperaba era que la niña «se echara un novio» que la mantuviese, sobre todo si quería seguir en la escuela. Si se quedaba embarazada, a veces el novio se casaba con ella, pero si no, su hijo y ella se hundían aún más en la pobreza.

Con demasiada frecuencia, el embarazo era resultado de una violación. Me quedé impactada con lo usual que era el sexo forzado y la tolerancia con la que se vivía. En un estudio de 2012 con cincuenta mil colegialas de diez países africanos se demostró que un tercio de las niñas de dieciséis años habían sufrido experiencias de sexo forzado, por lo general desde los doce años más o menos (seguramente al alcanzar la pubertad). La extorsión era más probable

cuando la comunidad mostraba una actitud favorable hacia el sexo transaccional y muchas adultas habían experimentado ellas mismas el sexo forzado.[2]

Una vez que una comunidad sabía que una niña había menstruado, los hombres empezaban a seguirla en el camino de la escuela, ida y vuelta. Ese comportamiento acosador —que eufemísticamente se llama «tentar a Eva»— es común en países en vías de desarrollo. La «solución» para la violación era que el agresor se casara con la niña, como un modo de arreglar las cosas con el padre de ella. A pocos parecía preocuparles el trauma sufrido por la niña. La agresión sexual masculina era simplemente una parte esperable de la vida. Vimos muchas campañas de salud pública orientadas a la abstinencia sexual, aunque estaba claro que los embarazos no deseados y las enfermedades de transmisión sexual no iban a desaparecer con un simple «Di no».

Observábamos que muchas niñas sí que abandonaban la escuela por embarazos, como se aseguraba comúnmente, pero no a causa de querer llevar ropa de moda y tener móviles chulos. Por el contrario, la abrumadora presión sexual (coercitiva en gran medida), así como la ausencia total de opciones económicas, empujaban a las niñas en esa dirección. No obstante, si se le ponían frenos a esa presión, sin duda el PIB subiría, no solo por una mejora en la mano de obra, sino también porque bajarían los muchos costes sociales, sanitarios y económicos asociados a la fertilidad adolescente. El Banco Mundial calcula que mantener a las niñas escolarizadas hasta el término de la secundaria ahorraría a los países pobres entre 15 y 30 billones de dólares que se pierden ahora en productividad y ganancias vitalicias. El matrimonio infantil le cuesta al mundo alrededor del 1,4 % del PIB todos los años, una media de 4 billones de dólares anuales.[3]

Mantener la menstruación en secreto era crucial para que se produjese ese cambio. Por desgracia, los materiales que usaban las niñas en lugar de las compresas equivalían a ponerse un letrero luminoso. Utilizaban trapos que

«encontraban por ahí», normalmente retales de ropa vieja, aunque a veces era relleno de colchones o cualquier otra cosa que absorbiese líquidos. Sin embargo, los materiales no solían ser lo bastante absorbentes, así que tenían filtraciones con frecuencia que, si ocurrían en un lugar público como la escuela, «delataban» a las niñas.

Y la cosa empeora. Los trapos hay que lavarlos y secarlos, pero el sistema de cañerías era inexistente y las niñas con poca frecuencia disponían de jabón o de un espacio privado en el que dejar secar los materiales. Enjuagaban los trapos en agua del río (nada limpia muchas veces) y trataban de secarlos en algún sitio secreto, normalmente bajo la cama, un espacio oscuro y sucio. Como los trapos escaseaban, tenían que volverse a poner el mismo aunque aún estuviese húmedo. Tras un par de días, el trapo emitía un olor muy característico que todo el mundo reconocía y algunos lo comentaban abiertamente. Las agencias sanitarias enseñaban a las niñas a colgar los trapos al sol para secarlos, pero poner esos retales manchados de sangre a la vista pública solo las hacía más vulnerables. En una ocasión, en el norte de Ghana, unos hombres les dijeron a mis colegas varones que ver un trapo con sangre puesto a secar les excitaba, porque significaba que la niña de la casa estaba «lista».

La falta de infraestructuras adecuadas empeoraba la situación aún más. Había pocas escuelas y todas estaban muy lejos. Las carreteras se encontraban en tan mal estado que cruzarlas podía asemejarse a escalar una roca. Los materiales menstruales improvisados se movían en la ropa interior de las niñas al andar o desplazarse, con lo que las filtraciones eran más probables. Con frecuencia, las escuelas no disponían de baños, mientras que en algunas las letrinas estaban selladas. Había escuelas con un solo baño compartido por niños y niñas. Nunca tenían agua para limpiarse.

Las niñas que sí iban a la escuela teniendo el periodo estaban todo el día preocupadas por si manchaban. Su ansiedad se veía intensificada sobre todo por los métodos

de enseñanza de las escuelas. Las materias se imparten oralmente y el rendimiento se demuestra con recitados. Los estudiantes han de levantarse para responder a las preguntas. El miedo a tener sangre en la parte de atrás de una falda disuadía a las niñas de participar en clase; esa ansiedad interfería en su aprendizaje.

Esta situación hacía que, durante la menstruación, las niñas salieran a menudo de las aulas para esconderse entre los matorrales y cambiarse (algo incómodo y desagradable cuando tienes que usar trozos de tela). Estando ahí fuera, con las bragas bajadas, eran vulnerables ante cualquier hombre que las estuviese observando a la espera de una oportunidad. Así pues, las prácticas existentes aumentaban el riesgo de que alguien las descubriese con consecuencias más graves que la mera vergüenza.

Las compresas desechables supondrían una ventaja considerable en esas circunstancias, aunque sabíamos que en Occidente habría gente que presionaría a favor del uso de compresas de tela por motivos medioambientales. Hicimos una prueba rápida con varias opciones de tela en una escuela grande de secundaria. Descubrimos que, aunque recibiesen compresas de tela, las niñas compraban las desechables si tenían dinero y había. De hecho, preferían quedarse sin comer a no tener compresas. Sin embargo, en los pueblos más remotos no había compresas desechables, lo que implicaba un problema de distribución.[4] Las copas menstruales y los tampones quedaban fuera del debate: introducir un objeto ajeno en una virgen era un tabú enorme.

La suma de estas situaciones nos llevó a hacer nuestra prueba práctica primero con compresas de fabricación comercial, no de tela, que nosotros mismos llevábamos en las camionetas. La razón es la siguiente: las compresas desechables son más limpias; olvidamos que se venden como producto de «higiene» íntima por un motivo. Todas las compresas de tela, independientemente de cómo se coloquen, tienen los mismos problemas higiénicos. Las compresas comerciales son además infinitamente más

fiables; las tiras adhesivas de plástico no solo protegen frente a las filtraciones, sino que además las fijan a las bragas y permiten el cambio en segundos. Las que al final elegimos para la prueba podían durar hasta ocho horas si era necesario. Debido a la mala nutrición, el flujo menstrual era más leve que en Occidente; la mayoría de las niñas podían pasar el día con una sola compresa. Eso significaba que se las apañaban con un paquete de diez al mes, a un coste total de 1 dólar, un precio asequible incluso en comunidades muy pobres. Las compresas eran además biodegradables, salvo por la tira de plástico del envés. En todo caso, encontramos una manera mejor de gestionar su desecho: un incinerador inventado por un ingeniero ugandés, Moses Musaazi, que se acoplaba en la pared de los baños y tenía una ranura accesible desde el interior para que las niñas pudieran deshacerse de las compresas con discreción. Seguidamente, solo tenían que encender una cerilla y las compresas se quemaban a temperaturas de desechos médicos, con cero emisiones.

También había que plantearse el sacrificio de usar compresas desechables con este objetivo a cambio de evitar la fertilidad adolescente descontrolada: un crecimiento poblacional así tiene un impacto gigantesco en el medio ambiente. Por otro lado, las niñas de Occidente utilizan de cuatro a seis veces más compresas y tienen medios para mantener limpio un trapo. Esas niñas pueden arreglárselas mejor; las colegialas africanas pobres no deberían tener que pagar por los pecados de los países ricos.

No hubo ningún problema para convencer a las niñas de cuál era nuestro objetivo. Sabían que la educación era su gran oportunidad para disfrutar de una vida mejor. Algunas que tenían hermanas mayores ya estaban intentando ocultarles el periodo a sus padres. Con acceso a compresas desechables limpias, eficaces y adhesivas, podrían conservar su privacidad y quizá retrasar su primer encuentro sexual. Con el tiempo, las niñas acabarían mostrando rasgos sexuales secundarios y ya no conseguirían seguir ocultándolo, pero si las compresas les daban unos

cuantos años de margen, la diferencia para ellas sería enorme, y también para sus hijos y para su sociedad. No obstante, si se pretendía que las niñas tuviesen el control de su destino, había que advertirles sobre la menarquia con antelación. Tal y como estaban las cosas, pocas hablaban sobre la menstruación, ni siquiera en el seno familiar, por lo que cuando veían su primer sangrado entraban en pánico; se lo contaban entonces a sus madres, quienes a su vez informaban a los padres de que había llegado el momento de concertar un matrimonio. Así pues, con el permiso de padres, madres y escuelas, hicimos la prueba práctica con las compresas gratis e introdujimos clases de «educación en pubertad».

Nuestros resultados piloto en Ghana demostraron que las niñas pasaban más días en la escuela tras recibir las compresas y las clases de educación en pubertad. El estudio aleatorizado grande que siguió en Uganda sirvió como modesta evidencia de que combinar compresas y educación en pubertad reducía las tasas de abandono escolar.[5] Sin embargo, sabíamos ya entonces que nuestra intervención no detendría la trayectoria de presiones sexuales y económicas, aunque las compresas ralentizasen su impacto. Para lograr la libre elección entre las niñas, había que afrontar y eliminar las conductas masculinas negativas, como las de vender a las hijas al mejor postor y «tentar a Eva».

Tras concluir la prueba piloto en Ghana, volé a Bangladesh con Catherine Dolan, mi compañera de investigación desde hace mucho tiempo. Allí estábamos estudiando un «sistema de distribución rural», esto es, una red de ventas que da trabajo a mujeres pobres de zonas rurales para que distribuyan productos directamente a los hogares. Nuestra ONG socia, CARE Bangladesh, había puesto en marcha este sistema; sin embargo, estaban deseando también evaluar otras intervenciones y querían enseñarnos algunas. Una tarde, cuando estábamos a punto de subir a un «barco informativo» (una barca de río equipada con tecnología de comunicaciones que podía dar acceso a internet a mujeres de pueblos rurales), nos

preguntaron si podíamos esperar un poco para hablar con alguien que había venido de muy lejos para conocer nuestro trabajo con las compresas higiénicas. Pasado un buen rato, vimos por fin llegar un coche que escoraba hacia nosotras y un joven alto se bajó de un brinco. En cuanto estuvo a una distancia desde la que podíamos escucharlo, empezó a explicarnos que tenía un programa deportivo para niñas en las escuelas, pero que montones de ellas lo dejaban cuando llegaban a la pubertad. Se subió al barco para que pudiéramos hablar más mientras avanzábamos río abajo.

La situación que el joven describió era casi la misma que la que habíamos visto nosotros en Ghana, con solo dos diferencias. Primero, las consecuencias de que una niña tuviese una relación sexual fuera del matrimonio eran muchísimo más graves en Bangladesh. Allí los padres también concertaban matrimonios para las niñas, pero si una bangladesí comenzaba a tener relaciones —violaciones incluidas— fuera de lo que su padre había acordado para ella, ya no podían casarla y la acusaban de haber «deshonrado» a su familia. En ocasiones, los parientes varones se ocupaban de asesinar a esa niña, siguiendo una espantosa práctica, común también en todo Oriente Medio, que se conoce como «asesinato de honor». Las niñas que rechazaban la elección de su padre recibían un castigo muy agresivo; a veces las desfiguraban o las dejaban ciegas echándoles ácido en la cara. Dado que «tentar a Eva» era común en Bangladesh y los riesgos resultaban aterradores, más padres y madres decidían sacar a sus hijas de las escuelas.

La otra diferencia cultural consistía en que los bangladesíes pagan una dote, no un precio por novia. En un sistema de dotes, la familia paga al novio para que se lleve a la hija. La cuantía de la dote en Bangladesh resulta desorbitada y llega a equivaler a meses de ingresos para una familia pobre. La dote es inferior si la niña es joven, así que hay un enorme incentivo económico para casar a las hijas temprano. Sobre todo en las culturas que aplican la dote, las niñas se consideran una carga financiera tan

grande que a veces los padres matan a las recién nacidas. El infanticidio de niñas, común en Bangladesh, ha estado tan extendido en India y China que sus poblaciones han sufrido un peligroso desvío hacia la predominancia de varones.

Mientras escuchábamos lo que nos contaba aquel joven, yo miraba con horror a Catherine, que me devolvía la misma expresión. Nos impactaba darnos cuenta de que las circunstancias de Ghana, que nos habían parecido tan concretas y regionales, podían ser solo un ejemplo de un patrón mundial. Había diferencias culturales obvias entre los países africanos y Bangladesh, pero los mecanismos —como «tentar a Eva» o vender a las hijas— se repetían, y también sus resultados: a las niñas se les arrebataba su posible autonomía para hacerlas dependientes de un hombre, y si no, las excluían, desfiguraban o incluso asesinaban.

Diez años después, los programas de compresas son comunes en el desarrollo económico. Las ONG y los gobiernos trabajan para garantizar que las niñas dispongan de ellas y se ha creado toda una comunidad de investigadores en torno a esta cuestión. Hay emprendedores locales que producen versiones asequibles y ecológicas, además de medios mejores para desecharlas. Un día, la jefa del grupo de las Naciones Unidas para el agua y la higiene me llamó por teléfono para preguntarme sobre las compresas de cara a un debate político. Al explicarme la idea del debate, me comentó que la comisión pensaba que el verdadero problema era la dignidad, no la educación, y que el acceso a las compresas higiénicas debía considerarse un derecho humano. Me sentí orgullosa; habíamos conseguido mucho. Sin embargo, si hubiésemos procedido basándonos en las explicaciones de los macrodatos dadas por observadores externos —que las niñas se vendían a cambio de ropa guay, se desanimaban académicamente o se iban a casa a ayudar a sus madres—, habríamos seguido el camino equivocado y habríamos orientado mal nuestras soluciones.

Ahora mismo estoy desarrollando un estudio en

Uganda para analizar si las cuentas de banca móvil ayudan a las mujeres del entorno rural a controlar sus ganancias. En la década de 2000, las madres a las que entrevistamos aceptaron que sus hijas preferían casarse a terminar los estudios y las culpaban si se quedaban embarazadas o huían. Ahora, al preguntar a esta nueva generación de madres para qué están ahorrando, me cuentan que quieren garantizar que sus hijas puedan permanecer en la escuela. Esta respuesta la recibo tanto de mujeres que estudiaron como de otras que no: confían en que el camino de sus hijas sea diferente al suyo. Al empoderar económicamente a estas madres podemos ayudarlas a que eso ocurra.

Si dirigimos ahora la mirada a Estados Unidos, veremos la misma trampa (por la que observar solo los datos cuantitativos conduce a una conclusión que injustamente denigra a las mujeres y, por tanto, lleva a tomar medidas prácticas inapropiadas) con otro conjunto de datos, así como las sorprendentes similitudes entre dos situaciones muy distintas.

Las poblaciones de países desarrollados tienen sus propios problemas de género, por supuesto. En Occidente hay personas instruidas que creen estar por encima de la discriminación sexual, pero existen todavía drásticos sesgos de género, incluso entre el profesorado de las universidades de élite. En 2014, saltaron a la prensa estadounidense dos historias sobre desigualdad de género en grandes escuelas de negocios. Una de ellas iba sobre el descubrimiento, gracias a evaluaciones independientes, de que la escuela de negocios de la Universidad de California en Los Ángeles (UCLA) era «hostil para mujeres profesoras»; la otra, sobre cómo la escuela de negocios de la Universidad de Harvard estaba haciéndose un «lavado de cara de género».[6]

Invitada por la publicación *Bloomberg*, escribí una entrada de blog en la que defendía que las estadísticas permitían a primera vista confirmar la existencia de una discriminación sexual en todas las escuelas de negocios de Estados Unidos. Los datos de la Association to Advance Collegiate Schools of Business exponían que entre el

profesorado había menos de un 30 % de mujeres (figura 7). La gran mayoría de ellas ocupaban puestos no numerarios y los altos cargos estaban dominados plenamente por hombres. Las mujeres recibían salarios inferiores, independientemente de su veteranía. Las renuncias, y no las contrataciones, eran el principal problema: las mujeres abandonaban los puestos docentes más rápido de lo que los ocupaban. El déficit más alto se daba entre los profesores de economía y finanzas, que a escala nacional eran hombres en un 80 %, con un 90 % de hombres entre el cuerpo de titulares (el escalafón más alto). El ámbito de las finanzas mostraba asimismo la mayor brecha salarial de género y era donde se contrataba, conservaba y promovía a menos personal docente femenino en comparación con el resto de disciplinas. Concluí mi publicación instando a las escuelas a hacer frente a estas evidencias de trato desigual en vez de pasar por alto el problema, como normalmente hacían.[7]

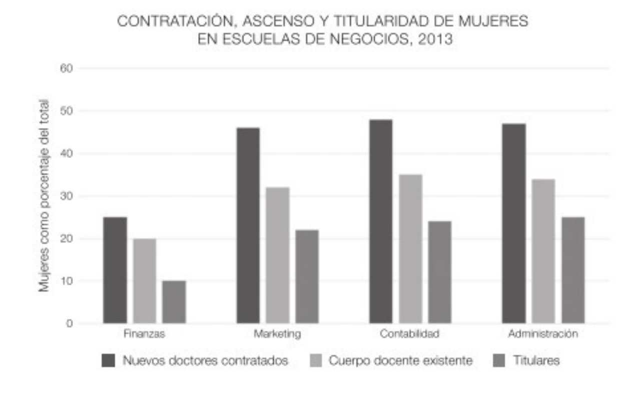


Figura 7. El gráfico expone el porcentaje de docentes mujeres en los cuatro departamentos de las escuelas de negocios más comunes. Nótese que en finanzas se contrata a menos mujeres graduadas, se conserva a menos en general y menos de ellas ascienden a los puestos más altos que en ningún otro departamento.

(*Fuente*: American Association of Collegiate Schools of Business.)

Los cuerpos docentes de finanzas tenían una defensa preparada: las mujeres no son lo bastante buenas en matemáticas para tener éxito en ese campo. En respuesta a

mi publicación, un profesor de finanzas de la UCLA escribió un artículo en el *Huffington Post* en el que aseguraba que hacer esfuerzos especiales por contratar a más mujeres rebajaría la calidad de los cuerpos docentes.[8] Otros docentes de la misma universidad, tanto mujeres como hombres, se pusieron en contacto conmigo en privado para quejarse de que mi publicación normalizaba el problema de género, pues sugería que ocurría lo mismo en todas las escuelas de negocios, cuando la situación en la UCLA era excepcionalmente pésima. Eso les desconcertaba sobre todo porque la escuela la dirigía una de las pocas mujeres decanas en las escuelas de negocios de Estados Unidos. Sin embargo, creían que la decana no estaba implicándose en el asunto, un temor que se confirmó después en otro informe independiente.[9]

Fui a mirar las estadísticas del *Financial Times* sobre clasificación de escuelas de negocios. La UCLA se encontraba entre las escuelas con menor representación de mujeres, aunque acompañada por otras de prestigio: el último lugar de la lista de género lo ocupaban escuelas de alto nivel como las de Columbia, Chicago y Harvard. No obstante, algunas escuelas con muy buena posición (por ejemplo, Yale, Berkeley y Northwestern) tenían más mujeres entre sus docentes, lo que demostraba que sí era posible ser una buena escuela y contar con un mayor equilibrio de género.

Las escuelas con escasa representación de mujeres en su cuerpo docente mostraban otra cosa en común: en todas había numerosos profesores de finanzas y la mayoría de ellos estaba cerca de la edad de jubilación o la sobrepasaba.[10] Esos profesores mayores habían empezado a enseñar en la década de 1970, durante los primeros años del movimiento de mujeres, por lo que habrían sentido directamente el impacto de los primeros programas de «acción afirmativa». En 1972, las políticas del Gobierno estadounidense en materia de diversidad empezaron a presionar con intensidad a las universidades para que contratasen a mujeres. De algún modo, este puñado de

escuelas de negocios de alto nivel habían sobrevivido cuatro décadas durante las que se había priorizado con firmeza la diversidad sin cambiar nada. La única posibilidad era que lo hubiesen conseguido a base de montar una oposición consciente. Esos tipos habían aprendido a levantar un muro frente a la igualdad de género, no me quedaba ninguna duda.

El movimiento de mujeres de la década de 1970 también había arrojado una mirada escéptica al matrimonio estadounidense convencional, en el que las mujeres permanecían en casa y los hombres pagaban las facturas. Mi sospecha era que la mayoría de esos hombres tenían mujeres que se quedaban en casa, porque esa era la norma en su época, y más adelante confirmé que estaba en lo cierto. Me interesaba entenderlo, porque según las investigaciones los hombres estadounidenses con esposas amas de casa muestran más posibilidades de pensar que las organizaciones los perjudican si contratan a demasiadas mujeres y, por tanto, toman decisiones que evitan el ascenso de mujeres cualificadas. Esos hombres quieren trazar una línea definida entre el hogar y el trabajo, y luego insisten en que las mujeres se queden en el lado del hogar. Un hombre de la UCLA afirmaba: «No lo entiendo. Si vas a trabajar, tienes que trabajar. No deberíamos aplicar raseros distintos según se tengan hijos, padres, etcétera. Eso hay que solucionarlo en casa». Las mujeres docentes de la UCLA aseguraban que a menudo se las criticaba por tener familia: «He oído a gente decir: "Seguro que pasa de sus hijos para conseguir ser tan productiva". O también: "Es una madre horrible"».11

Estos profesores de finanzas mayores crecieron además en una época en la que las mujeres estadounidenses estaban excluidas casi por completo del sistema financiero. En aquellos tiempos, la mayoría de las mujeres compartían cuentas bancarias con sus esposos o recibían una «paga» en efectivo. No podían firmar hipotecas ni tener tarjetas de crédito a su nombre. Muchas no sabían nada de las finanzas de su familia; en general, se consideraba una

insubordinación incluso que una esposa le preguntara a su marido por esos asuntos. Por tanto, la idea de que una mujer pudiera ocupar un puesto numerario en el mundo de las finanzas debía parecerles irrisoria a esos señores.

Los profesores de finanzas de más edad se formarían seguramente en departamentos de económicas, ya que por entonces no habría programas de doctorado independientes en finanzas. En esa época, la economía estaba enamorada de una filosofía expuesta por Milton Friedman, quien más tarde ganaría un premio Nobel y cuyas ideas llegaron al público a través de libros y programas de televisión muy populares. Friedman estaba en contra de casi cualquier intervención gubernamental en la economía —como la discriminación positiva— e insistía en que los mercados trataban igual a todo el mundo. Si a un individuo no le gustaba su situación económica particular, no podía culpar a nadie más que a sí mismo. La premisa más irresponsable fomentada jamás por un economista también vino de Friedman: la idea de que los negocios no tenían ninguna responsabilidad social para con las comunidades en las que ejercían su actividad, sino que debían concentrarse única y exclusivamente en generar beneficios para sus accionistas.

La Harvard Business School también sufría un problema de género, aunque sus directores lo reconocían. Un nuevo decano, Nitin Nohria, le había prometido a la primera mujer presidenta de Harvard que lideraría un osado programa para mejorar la situación de género en la escuela de negocios. Incluso la revista *Slate* admitió con reticencias que Nohria parecía estar comprometido: «El remordimiento a las claras es un traje nuevo para la escuela de negocios de Harvard, peón de los reyes del parqué y los mandamases de las salas de juntas. Cuando la voluntad de admitir un fallo, de cuestionar la tradición, viene de una tierra de derechos y privilegios, quizá sí haya motivos para la celebración».[12] Nohria abordó los problemas de frente: baja representación de mujeres en el cuerpo docente, sobre todo entre los numerarios; peor rendimiento académico de las estudiantes, pese a que sus notas de admisión fuesen

iguales a las de los hombres; entorno estudiantil tóxico, y materiales de enseñanza con sesgo de género. Hasta ese momento, nadie sabía cómo iba a responder el cuerpo docente de la Harvard Business School, también dominado por el sector de las finanzas.

No pude resistirme a este planteamiento narrativo. Decidí ir «más allá de los números» y hacer algunas entrevistas sobre género en las escuelas de negocios estadounidenses. Las personas entrevistadas que hablaron conmigo asumían un auténtico riesgo para sus carreras, ya que existía un tabú estricto contra la formulación de opiniones sobre asuntos de género. Por tanto, el comité de ética de la investigación de Oxford me insistió en que mantuviese la confidencialidad de cualquier información que permitiese identificarlas. Por este motivo, no daré aquí nombres de personas ni de escuelas sacados de las entrevistas. Elegí a profesores de negocios de todo Estados Unidos, incluidas seis escuelas de alto nivel, así como universidades estatales y unas cuantas escuelas menos prestigiosas. Seleccioné a entrevistados que eran académicos distinguidos y además tenían experiencia docente; todos eran titulares.

Mis entrevistados culpaban en primer lugar al sistema de creencias de las escuelas, sobre todo por el proselitismo hecho por los profesores de finanzas. Decían que la premisa básica de la «economía de mercado extremo», como algunos la llamaban, era que el mercado es perfecto e inexorable, sin sesgos ni irracionalidad. Fuera lo que fuese lo que el mercado produjera, independientemente de lo desigual que resultase, era el producto correcto. Cualquier cosa que la gente necesitara se proveería de forma automática; todo lo que no se produjese, la gente no debía tenerlo. Los «esfuerzos heroicos» por cambiar lo que hacía el mercado estaban condenados.

La mayoría de mis entrevistados consideraban despreciable la postura del «mercado extremo». Afirmaban que había estado en boga hacía cincuenta años, pero que ya no era válida entre los «economistas de verdad». Decían

además que los defensores del mercado extremo eran demasiado acérrimos para razonar con ellos. «No van a contemplar ninguna otra explicación —comentaba un profesor de finanzas molesto—. Lo ven como una religión... No hay mucho que debatir con una gente que piensa de ese modo, así que tampoco se puede hacer demasiado al respecto.» «No solo creen que son objetivos, sino también infalibles. Su arrogancia es asombrosa», afirmaba un economista del trabajo con experiencia en escuelas de negocios. Los entrevistados señalaban que el enfoque del mercado extremo ofrece una lógica rápida para la inacción en materia de diversidad. Si el mercado no estaba generando mujeres cualificadas que se hicieran profesoras de finanzas, las escuelas de negocios debían esperar hasta que la mano invisible colocara tranquilamente algunas en su puerta.

Para comprar este argumento, tenías que creerte que los partidarios del mercado extremo sabían juzgar objetivamente si una persona estaba o no cualificada. Pero ese era el problema: en la UCLA, por ejemplo, los profesores de finanzas tenían una visión limitada de lo que era un candidato cualificado y sus colegas no estaban de acuerdo con ellos. Incluso el alto comité de docentes numerarios de la universidad había estado invalidando las decisiones de la escuela de negocios sobre puestos numerarios en el caso de mujeres. Las universidades raras veces invalidan decisiones sobre puestos numerarios tomadas por los departamentos, por lo que hacerlo equivalía a una señal de advertencia: los académicos más consumados creían que en la escuela de negocios existía un sesgo sistemático.

La evaluación de las cualificaciones de los profesores (ya fuese para su contratación, su nombramiento como numerarios o su promoción) varía según la opinión que tenga el cuerpo docente sobre la investigación de cada candidato. La postura del mercado extremo defiende que una buena investigación debe adherirse a la premisa de que los mercados no se equivocan y son justos. Solo se admiten métodos cuantitativos. El tamaño de las muestras ha de ser

astronómico en comparación a los niveles de otras disciplinas (millones de unidades de observación, no cientos ni miles). Solo cuentan datos monetarios, como precios de acciones y ratios de beneficios, recopilados en el curso ordinario de la actividad.

Toda investigación encaja en dos estereotipos. La investigación «dura» es cuantitativa, tiene muestras grandes, se mantiene coherente con el sistema de creencias, es objetiva y complicada y está hecha por hombres. La «blanda» es cualitativa, utiliza muestras pequeñas, es crítica con el sistema de creencias, es subjetiva y fácil y se atribuye a mujeres. La idea extendida era que a las mujeres se las rechazaba porque hacían trabajos «blandos». Varias personas aseguraron que si una mujer hacía una investigación «dura» la miraban con una lupa mayor y sospechaban además que se habría servido de algún colega varón para hacer sus cálculos.

Al igual que la mayoría de las divisiones entre «trabajo de hombres» y «trabajo de mujeres», las categorías antes mencionadas no se sostienen en la práctica. Pensemos por ejemplo en el economista de mercado extremo que obtiene sus datos de fuentes secundarias y nunca los recopila de primera mano, sentado ante un ordenador en Boston o Los Ángeles, tomándose un café con leche y tecleando. Comparemos eso con los estudios que acabo de describir realizados en África y Bangladesh. Tuvimos que ponernos los recordatorios de las vacunas de la rabia y del tétanos, iniciar el tratamiento contra la malaria y meter antibióticos en el equipaje antes de subirnos a un vuelo de entre diez y trece horas. Después, viajamos en una camioneta durante muchas horas más, las últimas por caminos que no eran carreteras, y pasábamos jornadas de doce horas al día sin un sitio limpio en el que ir al baño, lavarnos las manos o tomar algo. Para cada uno de los proyectos invertíamos meses en planificación, teníamos presupuestos complejos y necesitábamos conseguir la cooperación de montones de personas, además de generar cantidades enormes de datos tanto cualitativos como cuantitativos. Sin embargo, a ojos

de los creyentes en el mercado extremo, los datos secundarios manipulados por el tipo del café son «duros» y nuestra investigación es «blanda».

Los trabajos investigadores se juzgan mediante un ritual importado de la economía: un seminario de investigación en el que futuros contratados, candidatos a promoción o doctorandos presentan sus trabajos y luego los profesores varones compiten entre sí para hacerlos papilla. Una profesora numeraria de una de las cinco principales escuelas recordaba lo siguiente: «En la exposición de los trabajos, me pareció que la manera en la que se desarrollaba la fase de preguntas era injusta. No solo por ser mujeres, sino por ser además jóvenes... Y ahí estaban esos profesores con toda su veteranía y toda su condescendencia. Tenían una manera de reaccionar horrible... Menuda resaca aguantar a todos esos señores profesores salidos de otra época».

En las escuelas con baja representación femenina, la atmósfera general es irrespetuosa, sarcástica y agresiva. Una mujer muy reconocida de una de las principales escuelas describía así una reunión del cuerpo docente: «Aquello es una sala con sesenta y cinco personas y sesenta son hombres. Hay oleadas de testosterona: macho alfa tras macho alfa tras macho alfa». Es común que se creen grupos solo de hombres para almorzar juntos; las salidas para hacer deporte y las catas de whisky son cruciales en la cultura del profesorado. Incluso en un espacio mixto, la conversación a veces se pone sórdida: «Una profesora de las de menor antigüedad, que ya se marchó y ahora está en [otra buena escuela], se me acercó y me dijo algo de lo más deprimente: "Lo que me amarga no son todos esos chistes sobre sexo anal, sino cosas sexuales más sutiles". Con esas cosas sexuales más sutiles se refería, me explicó, a que contaban historias sobre otras personas y la moraleja en todas ellas era: "No hay manera de que consigas un puesto numerario si no eres un hombre con una familia tradicional y una esposa que te apoye"». Un grupo de «docentes adultos» empezó a preocuparse de que las conversaciones

estuviesen creando «un entorno de acoso sexual» y pidió convocar una reunión para intentar ponerle freno. Uno de los autores de esos comentarios se ofendió y dijo que dicha petición infringía su libertad intelectual. «A ver, hijo mío, que los chistes de culos y la libertad intelectual no están en la misma categoría.»

Algunas mujeres, tras obtener puestos numerarios, se veían trabajando en entornos que les resultaban aún más opresores y hostiles precisamente porque ellas habían ganado la batalla. No obstante, muchas tenían esposos que no podían trasladarse —o no estaban dispuestos a hacerlo— por sus propios trabajos. En el mundo académico, cambiar de empleo significa cambiar de escuela y eso casi siempre implica una mudanza. Por tanto, esas mujeres se sentían atrapadas en un entorno laboral en el que no las valoraban. Los hombres del cuerpo docente se daban cuenta de dicha limitación, lo que parecía ser para ellos una garantía para mantener su conducta negativa sin temor a represalias.

Pese a ser ellos quienes dan la nota tóxica, los señores de las finanzas se ven recompensados con los salarios más altos, las mejores oficinas y la mayoría de asistentes. Los superiores no se van a arriesgar a imponerles ninguna disciplina. El desequilibrio de poder les complica la resistencia a los buenos —sí, hay hombres buenos en todas esas escuelas—, que terminan por agachar la cabeza en vez de arriesgarse a una pelea. Las mujeres raras veces abren la boca. Una mujer que trabajó en una escuela con un 88 % de hombres me contó que nunca hablaba en las reuniones del profesorado porque las respuestas eran como «una manada de pit bulls echándosete al cuello». Sean mujeres u hombres quienes planteen el problema de género en un debate entre profesores, los machos alfa siempre se ofenden enormemente. Responden con arremetidas airadas. Y entre el resto del personal se crea un código de silencio en torno al género para evitar lidiar con su ira.

Varios entrevistados aludieron a un caso aparte: una escuela prestigiosa del medio oeste estadounidense que había logrado formar, contratar y mantener a una cantidad

inusualmente elevada de mujeres entre su profesorado de finanzas. Una mujer de esa escuela me explicó que la gran diferencia se debía a que el primer decano había insistido en que la gente se tratase con educación. Para mí, decía mucho que una mínima educación marcase una diferencia tan enorme.

La mayoría de las mujeres docentes en las escuelas de negocios batallan asimismo contra la agresividad estudiantil. La primacía masculina en los másteres de administración de empresas se establece humillando a un profesor. Convencidos de que las mujeres nacen siendo malas para los números, los estudiantes de estos másteres suelen intentar pillar a alguna mujer profesora en un error matemático durante sus clases. En un caso que me contaron, un grupo de estudiantes varones de un máster de administración de empresas pactó hacer llorar a su profesora antes del final del cuatrimestre. Consiguieron su objetivo, y con tiempo de sobra. Por lo general, las escuelas no disciplinan a los estudiantes de estos másteres y eso deja a las mujeres docentes sin recursos.

Las mujeres estudiantes también viven minadas por la cultura de la agresividad. En algunas de las principales escuelas de negocios, incluso mujeres que entraban con las mismas cualificaciones que los hombres tenían peor rendimiento durante el primer semestre. Las clases de finanzas, en las que tanto profesores como estudiantes varones mostraban comportamientos despectivos hacia las mujeres, tenían un impacto especialmente negativo. Mujeres que habían planeado labrarse una carrera en las finanzas cambiaban al marketing, convencidas de que no tenían «lo que hay que tener». Dado que la conducta tóxica en las escuelas afecta en la elección de la carrera profesional, más adelante eso se traslada al sector financiero.

La confesión más sincera de Harvard fue que su famoso método del caso en la enseñanza generaba calificaciones sesgadas. Con ese método, a los estudiantes se les entrega un informe sobre un problema empresarial de la vida real y

se les pide que debatan las posibles soluciones en clase. Los profesores califican a los alumnos según lo a menudo que participen, no por el contenido de su aportación; las notas se asignan de memoria, al terminar la clase. Las mujeres tenían el mismo rendimiento que los hombres en los exámenes, pero no en la participación en clase, que contaba un 50 % de la calificación final. En una investigación se demostró que los profesores preguntaban con más frecuencia a los hombres y los recordaban a ellos más a menudo. Cuando el sistema cambió para que los profesores procurasen la igualdad de género en la participación, con la ayuda de alguien que tomaba nota de las respuestas, la diferencia en las calificaciones se invirtió de manera drástica. Hubo más mujeres con premios y reconocimientos ese año que en ningún otro momento de la historia de la escuela.

Al término del primer año del experimento de género en Harvard, el 70 % de los profesores, estudiantes y personal coincidieron en afirmar en una encuesta interna que la iniciativa de género había mejorado el ambiente. En la UCLA, los resultados fueron menos positivos. La universidad encargó otro informe independiente, realizado en esa ocasión por la consultoría de gestión Korn Ferry. En su sondeo, se preguntaba al profesorado si la escuela sería un lugar mejor en caso de aumentar la diversidad de género. El 78 % respondió que sí. Un pequeño grupo de hombres descontentos, más o menos el 20 % del personal docente, tenían al resto como rehenes y declararon a Korn Ferry que estaban experimentando una «discriminación inversa», una afirmación bastante fresca viniendo de una escuela en la que casi el 90 % del cuerpo docente eran hombres y en la que esos mismos hombres controlaban el proceso de toma de decisiones.[13]

El informe de Korn Ferry exponía los problemas con claridad y situaba el foco sobre la dirección, aunque recomendaba acciones con pocas probabilidades de tener algún impacto: mentorías para los docentes menos veteranos, formación para la dirección, colaboración del

profesorado en la planificación de la diversidad y educación sobre sesgo inconsciente para todo el mundo. Ninguna de esas tácticas abordaba el problema principal: las personas con más poder tenían una fijación contra la diversidad de género, no se interesaban por lo que quería el resto del profesorado, creían que su sesgo estaba plenamente justificado y convertían las iniciativas para tratar como iguales a las mujeres en un relato de victimización propia. Un par de años después, la universidad volvió a elegir a la misma decana, pese a su constatado fracaso a la hora de trabajar en la diversidad de género; a efectos prácticos, se transmitía a las mujeres de esa escuela de negocios el mensaje de que a los de arriba les daba exactamente igual y a los señores del mercado extremo se les permitía para continuar con su venganza.

En este ejemplo de las escuelas de negocios vemos una vez más que la explicación convencional dada a los grandes gráficos estaba equivocada: hace falta creerse un montón de tonterías simplonas para pensar que todas las mujeres del mundo son tan malas en matemáticas que ninguna podría llegar a los niveles exigidos por una escuela de negocios. Sin embargo, no existen datos rigurosos sobre los factores que respaldan el relato alternativo: no hay mediciones del acoso durante la exposición de trabajos, ni de las bromas ofensivas en los almuerzos, de los hombres mayores resentidos, de los directores indiferentes, de los requisitos absurdos para las investigaciones, ni tampoco de las conductas tóxicas, nada con lo que acompañar la imagen de la desaparición de las mujeres en los cuerpos docentes de las escuelas de negocios.

En ambos ejemplos planteados, la explicación local se apoyaba en prejuicios contra las mujeres —que son unas fulanas, egoístas o estúpidas— y no en evidencias empíricas. Así, en el caso de África, el siguiente paso de visión cortoplacista sería intentar infundir mejores valores en las niñas fomentando la abstinencia sexual, convirtiendo en parias a las que «caigan en la tentación» y venerando a las que consientan casarse sin rechistar. Sin embargo, dado

que las niñas tienen muy poco control sobre su propia sexualidad y los apuros económicos a menudo las obligan a recurrir al sexo transaccional, un proyecto como ese, en la línea de *La letra escarlata*, no va a funcionar. Poner en cuestión el comportamiento agresivo de los hombres o replantearse las prácticas maritales sí abordaría el auténtico problema, pero la gente es reacia en todas partes a desafiar las normas patriarcales, incluso cuando son tan destructivas como estas.

En las escuelas de negocios, el problema supuestamente radicaba en que las mujeres, sencillamente, eran incapaces de hacer cálculos matemáticos, es decir, que no sabían desarrollar la investigación «dura» necesaria para alcanzar el éxito. Si las mujeres fuesen de verdad biológicamente malas en matemáticas, no se podría hacer nada para remediarlo, y eso era lo que los profesores de finanzas pretendían que se hiciese: nada. Sin embargo, incluso cuando las mujeres sí usaban las matemáticas, y correctamente, los señores de las finanzas cambiaban el relato para mantener sus prejuicios y afirmaban que esas mujeres debían haber recibido la ayuda de un hombre. Por tanto, el problema real era la falta de respeto que los machos alfa mostraban por las mujeres. Hay muy pocas probabilidades de que alguien convenza a esos hombres de que están equivocados.

Por tanto, en ambos casos, el auténtico propulsor tras las cifras no venía de las mujeres, sino de los hombres, que ejercían su voluntad a través de las instituciones que ellos mismos dominaban monopolizando el proceso de tomas de decisiones y el control de los recursos. Según muestran las investigaciones, la conducta masculina agresiva perdurará mientras se vea recompensada.[14] En las escuelas de negocios, los agresores del cuerpo docente reciben el máximo salario y exigen deferencia a todo el mundo. A los padres en África se les paga por vender a sus hijas y mejoran así su prestigio respecto a otros hombres. Incluso los violadores consiguen sexo sin más consecuencias y reivindican una actitud de arrojo que les da cierto estatus.

Hay otras características típicas de la economía Doble X presentes en ambos ejemplos. En todos esos espacios, los patriarcas toman decisiones por el resto: imponen normas maritales a niñas que preferirían seguir con su educación y crecer en su autonomía antes que agachar la cabeza frente a una perspectiva de servidumbre silenciosa y autosacrificio; la fertilidad se utiliza como instrumento contundente en ambos continentes: a las niñas africanas se las obliga a tener hijos y a las mujeres estadounidenses se las presiona muchísimo para que renuncien a la maternidad por el trabajo, o al trabajo por la maternidad. En los dos ejemplos, las mujeres se ven privadas de los frutos de la educación a causa de las ideas que tiene el patriarcado sobre el papel que debe desempeñar una esposa.

En estas dos situaciones, las mujeres, independientemente de lo hostil que sea su entorno, están vinculadas a la elección de ubicación que haga su esposo, y por tanto no pueden buscar condiciones más positivas para ellas en otras partes. El silencio no hace más que abundar en la continuidad de estas situaciones negativas. En el proyecto de las compresas higiénicas, nos enfrentamos a un tabú evidente en todo el mundo que impide hablar sobre la menstruación. En las escuelas de negocios, el silencio perpetuaba la desigualdad de género al permitir que los machos alfa evitasen la confrontación y la culpa. Las prohibiciones de hablar sobre género facilitaban asimismo a las escuelas de negocios evitar asumir responsabilidades por sus culturas organizativas tóxicas. El código de silencio en ambos casos convertía el tema de la desigualdad de género en algo vergonzoso, disuadiendo aún más a la gente de abordarlo.

En 2014, los cuerpos docentes de las escuelas de negocios que estaba estudiando se componían de hombres en más de un 80 %, un porcentaje que no solo augura problemas para las mujeres, sino también autocracia e intimidación entre los hombres. Varios grupitos de hombres agresivos, sin ninguna simpatía por las mujeres, ejercían un control desproporcionado sobre el resto de los hombres,

algunos de los cuales consideraban injusto el trato dado a las mujeres. Los varones temperamentales apostaban decididamente por nociones rígidas y tradicionales sobre cómo se supone que se comportan los hombres y las mujeres, en especial dentro del matrimonio, y contraatacaban si se les presionaba en otro sentido.

En psicología, esta susceptibilidad ante el conflicto de los roles de género se llama «masculinidad precaria» o «estrés de rol de género masculino» (ERGM): los hombres que están demasiado apegados a las nociones tradicionales de masculinidad reaccionan con una ira desproporcionada a cualquier desafío a los roles de género, incluso a los más triviales o sutiles.[15] La dominación económica es un tema especialmente sensible para ellos. Los psicólogos explican este comportamiento apuntando a una necesidad generalizada entre los varones de «ganarse la hombría» sin cesar a lo largo de la vida; la presión sempiterna hace a algunos hombres especialmente sensibles al riesgo constante de que los consideren inadecuados. Cuando reciben una confrontación directa, estos hombres responden con un destello de ira desproporcionada y entonces necesitan reinstaurar su hombría para dejar salir esa furia. En pruebas de laboratorio y estudios de campo, calman su enfado golpeando cosas, adoptando una actitud de riesgo, gastando dinero o apostando. En la vida real, esos hombres, como grupo, tienden a beber mucho, pegar a sus esposas, apostar y tomar drogas. Una cosa que hacen constantemente los hombres de masculinidad precaria bajo amenaza es rechazar cualquier propuesta que implique la igualdad de género o haga referencia a ella. Sin embargo, y esto es crucial, los hombres de masculinidad precaria parecen ser una clara minoría; en los estudios, los hombres que no mostraron ese tipo de respuestas fueron entre un 60 y un 80 % de la muestra.

En una situación en la que los hombres con ERGM marcan el ritmo, los hombres normales también se estresan con las exigencias de masculinidad y terminan comportándose de maneras inusuales en ellos, a veces

consintiendo en silencio y otras poniéndose agresivos. Es importante el hecho de que su respuesta no guarda relación con las mujeres, en absoluto, sino que consiste en marcar la lealtad y el mérito de la «hombría» ante otros colegas. A menudo el resultado final es que todos los hombres cierran filas frente a las mujeres, bloqueando una respuesta más productiva. Más adelante, distinguiré entre la reacción individual de enfado (masculinidad precaria) y la respuesta de grupo, que denominaré «efecto cuadrilla».

Fijémonos en cómo los profesores de finanzas de más edad modelan la exclusión para los más jóvenes, en sus prácticas de contratación, formación, gestión, ascensos y salarios. Estos señores han tenido décadas para enseñar a los hombres que llegaban a sus escuelas que eso es lo que significa «ser un hombre» en su hermandad. Una manera que tienen de perpetuar esa hermandad es ascendiendo a miembros nuevos que sean hombres al tiempo que excluyen a mujeres. Con este telón de fondo, se hace complicado promocionar a una mujer en un puesto sin aparentemente enfadar al grupo.

Según algunas investigaciones, la clave para solucionar esta situación es modificar el equilibrio de género del grupo aumentando la cantidad de mujeres. Una regla práctica es que, con más o menos un 30 % de mujeres, el problema empieza a disminuir; aproximadamente con el 40 %, casi ha desaparecido. Sin embargo, las escuelas de negocios se enfrentan al mismo círculo vicioso que muchas otras organizaciones dominadas por hombres: necesitan cambiar la ratio de género para disipar el ambiente tóxico, pero no pueden conseguir que las mujeres se queden por culpa de ese mismo ambiente tóxico.

Desde 2014, en las escuelas de negocios se han llevado a cabo iniciativas con una finalidad similar al programa del decano Nitin Nohria en la Harvard Business School. Como resultado, en la mayoría de ellas ha aumentado el porcentaje de mujeres docentes de un modo muy impresionante en los últimos cinco años. Una estrategia clave a la hora de suavizar la cultura de las escuelas ha sido

aceptar al mismo número de hombres y mujeres en los másteres en administración de empresas, en vez de la típica proporción hasta entonces del 70-30 % o peor. Según las entrevistas que hice, modificar la mezcla de género en el cuerpo estudiantil tiene un impacto positivo inmediato en la cultura al reducir la agresividad en esos másteres; el personal docente asegura que notan la diferencia de inmediato. La segunda estrategia ha sido limitar el número de clases de finanzas que reciben los estudiantes, sobre todo en el primer cuatrimestre. De ese modo, los señores de las finanzas no tienen tantas oportunidades para marcar el rumbo recompensando a los estudiantes varones por su actitud agresiva y usando eso para hacer de menos a las estudiantes. Al exigir a los estudiantes que completasen el calendario de clases de finanzas en el primer cuatrimestre, las escuelas también habían estado manteniendo a los profesores de finanzas como modelos que debían emularse; reducir el número de clases de finanzas permitía a otros docentes tener la oportunidad de dar un paso adelante como héroes, sobre todo impartiendo cursos sobre ética en el liderazgo o los negocios, que tienen un efecto positivo en sí mismos. En esencia, las escuelas de negocios afrontaban su problema de género haciendo frente a parte de las propias cuestiones institucionales que lo perpetuaban. Y ese enfoque generaba progresos.

De los ejemplos de África y Estados Unidos puede extraerse otra lección sumamente importante sobre el comportamiento masculino: en ambos casos había hombres buenos y algunos resistían. Las mujeres de la UCLA desde luego tenían a hombres que las defendían y en otras escuelas también había hombres que apoyaban la diversidad de género. Nohria, de la Harvard Business School, de verdad parecía «pillar el tema». En el caso de África, estaban George Appiah, Paul Montgomery, Moses Musaazi, el conductor de Acra (que se llama Thomas Okyere) y muchos otros que no he mencionado aquí, incluidos varios profesores y todos los hombres que trabajaban para CARE sobre el terreno. Había además unos

cuantos padres que se negaban a seguir el camino marcado y apoyaban la educación de sus hijas, incluida (como luego supimos) la compra de compresas, aunque fuesen otros parientes quienes tuviesen que llevarles los paquetes desde la ciudad. En ambos casos, las acciones de esos hombres buenos resultan ser un factor crítico en el esfuerzo por generar un cambio. De todos modos, en este trabajo siempre es importante respetar el considerable riesgo que asumen los hombres buenos al salirse de lo que se espera de ellos como varones.

Por último, existe una diferencia crucial entre las mujeres del África rural y las mujeres de Estados Unidos. Las mujeres docentes de las escuelas de negocios estadounidenses tienen dinero, educación y movilidad social, una situación a años luz de las posibilidades de África. Esas libertades son resultado directo de doscientos años de activismo. La existencia de una hermandad entre mujeres marca una gran diferencia cuando las mujeres quieren alzarse frente a la hermandad masculina.

No obstante, quizá en el caso de Estados Unidos los hombres mayores estén reaccionando aún de forma negativa al recuerdo de lo que a menudo se denomina Segunda Ola de la década de 1970, tras la Primera Ola que supuso el movimiento sufragista de principios del siglo XX. Las mujeres jóvenes de esos cuerpos docentes eran, literalmente, hijas de la Segunda Ola, aunque es probable que nunca se les haya ocurrido que puedan estar en el extremo receptor de un resentimiento de cincuenta años.

Sin perspectiva histórica, puede resultar complicado verle el sentido a lo que presenciamos en el aquí y el ahora. Más adelante, mostraré cómo cientos de años de exclusión económica, aplicados a gran escala, han dejado una marca tan permanente que ahora amenaza a algo esencial para todo el mundo: el suministro de alimentos.

3
LAS NECESIDADES AL MANDO

Estaba en el patio de una escuela rural de Uganda, distraída. Nuestros ayudantes autóctonos en la investigación se encontraban dentro de las aulas, tratando de averiguar qué había pasado con las niñas que teníamos en la lista y que habían desaparecido de la escuela. Dado que por mi condición de extranjera siempre parecía una intrusa en esas conversaciones, una vez que el equipo se desplegaba, yo me limitaba a esperar fuera.

Por el rabillo del ojo, vi a una mujer mayor acercarse. Me preparé. Por esos patios merodean a veces mujeres ya mayores, confusas y de mirada furiosa, y a mí no se me da muy bien tratar con ellas. Sam, el conductor que pertenecía a nuestra ONG socia en la investigación, cruzó el patio para interceptarla, previendo que iba a pedirme dinero. Las organizaciones benéficas internacionales no son partidarias de la mendicidad cuando los occidentales vamos de visita porque la situación puede complicarse. Pero antes de que Sam le diese alcance, la mujer se detuvo, me miró con una nitidez inconfundible y me dijo, en inglés: «Hermana, ¿puedes ayudarme con algo?».

Sam le puso el brazo amablemente por encima de los hombros y, tras susurrarle con suavidad, se la llevó. Unos segundos después, la mujer se volvió y dijo: «Perdón. No me había dado cuenta». Los dos se dirigieron hacia una pequeña estructura con un techo de paja que había en la linde de los terrenos de la escuela.

Mientras íbamos en la camioneta a la siguiente escuela, Sam me explicó que la mujer, Agnes, había nacido en una familia próspera y educada y se había casado con un

hombre de procedencia similar. Al morir el marido, joven, sus tierras pasaron a sus hermanos, como es costumbre en Uganda, y a ella no le quedó nada para vivir. Luego, a la mujer también se le murió el padre y, siguiendo la práctica usual, la tierra de este pasó al hermano de Agnes, lo que la obligó a vivir de la generosidad que él quisiera concederle.

Si el final de la historia de Agnes fuese feliz, podría leerse como una novela de Jane Austen. El hermano especuló con la tierra y la perdió. Su familia y él vivían en una casita cerca de la escuela, mientras que Agnes ocupaba la diminuta estructura que había detrás, demasiado pequeña para ponerse en pie y con espacio para dormir solo si te hacías un ovillo; el refugio no tenía ni luz ni agua. Agnes servía almuerzos en la escuela a cambio de comida.

Mi encuentro con Agnes me sirvió para tomar conciencia de algo. Quizá fuese porque vi con más claridad de lo usual una naturaleza común entre ella y yo. Teníamos más o menos la misma edad y altura; me miraba a los ojos mientras me hablaba en mi idioma. Además, estaba la manera en la que se dirigió a mí: «“Hermana”, ¿puedes ayudarme con algo?». Reflexioné durante mucho tiempo, hasta concluir que lo que nos unía a Agnes y a mí, y también a las niñas obligadas a casarse y a las niñas que huían, así como a las «abuelas» de mirada rabiosa que se asomaban por las ventanas de las escuelas, era que todas representábamos personajes en distintos momentos de una misma historia y no de mundos aparte. Con solo una mirada, pude verlo, en un momento presente perfecto e inmóvil.

Agnes se vio relegada a la mendicidad, el hambre y un habitáculo inapropiado para un ser humano porque, como mujer, no podía heredar tierras. El eco a Jane Austen —o, para el caso, a *Downton Abbey*— sugería un vínculo histórico entre el derecho de las mujeres a la tierra en el Reino Unido y en Uganda, antigua colonia británica. Eso me llevó a preguntarme cómo de común era el planteamiento de que solo los hombres podían poseer y heredar la tierra en otras partes del mundo, así que empecé

a buscar respuesta.

Descubrí que el principio de *Downton Abbey* se ha aplicado históricamente a escala masiva: cultura tras cultura, siglo tras siglo, la tierra solo podía pasar de un varón al siguiente.[1] Independientemente de las cláusulas que se hubiesen estipulado, las prácticas tradicionales, las restricciones religiosas, los consejos tribales, las normas familiares y los roles de género han conspirado para mantener a las mujeres alejadas de la tierra. Incluso en sociedades de matrilinajes, pese a que la tierra pasa por las mujeres, por así decirlo, su control normalmente se traslada de un varón a otro.

Los códigos jurídicos y religiosos que excluían a las mujeres de heredar y poseer propiedades se difundieron por el mundo mediante el comercio y las conquistas. Por ejemplo, las actuales restricciones del islam al derecho de las mujeres a heredar se expandieron con el avance de la conquista y el comercio árabes del siglo VII, desde África occidental hasta Indonesia. Los europeos integraron en sus colonias leyes que prohibían a las mujeres tener propiedades, aunque esas restricciones llevaban siglos vigentes en sus propios países (desde antes de los códigos jurídicos escritos). El derecho consuetudinario británico y el código napoleónico, que se aplicaron en América del Norte, Australia y gran parte de África y Asia, negaban por completo los derechos de propiedad a las mujeres casadas. El derecho romano-holandés, así como los códigos ibéricos que se transfirieron de España a América Latina, a veces sí permitían heredar a las mujeres, pero había otros poderes que evitaban cualquier impacto práctico que eso pudiese tener. Por ejemplo, cuando las hijas tenían permitido heredar, la asignación de bienes solía destinar la tierra a los hijos varones y posesiones como joyas o vajillas a las mujeres. Y si una mujer conseguía heredar la tierra, la presionaban para que la cediese a sus hermanos o tíos varones.

Actualmente, en los países occidentales, las mujeres tienen derechos de propiedad solo porque se adoptaron una

serie de reformas jurídicas entre 1850 y 1980. No obstante, la historia demuestra que siempre que las reformas han concedido a las mujeres el derecho a la tierra, el cambio ha sido únicamente temporal. La dinastía Song en China (960-1275 e. c.), por ejemplo, concedió derechos de propiedad a las mujeres, pero la dinastía Yuan (1279-1368 e. c.) llevó consigo el resurgimiento de la filosofía de Confucio que provocó la restricción de esos derechos. La dinastía Ming (1368-1644) retiró por completo los derechos de propiedad a las mujeres. Pese a que la tierra quedó colectivizada bajo el dominio de Mao, en la China actual el gobierno ha aprobado leyes que respaldan la costumbre de transferir al marido todas las propiedades que se incorporan a un matrimonio.[2] Las mujeres obtuvieron derechos de herencia en la Revolución francesa, sin embargo los perdieron cuando el código napoleónico entró en vigor cinco años después. Las mujeres tuvieron amplios derechos económicos bajo el Imperio otomano, incluida la propiedad de tierras, si bien esos derechos se les retiraron tras más de un siglo y luego se los volvieron a conceder bajo el dominio de Atatürk en 1923. En resumen, ninguna mujer puede dar por sentado que los derechos de propiedad de los que disfruta sean permanentes. El miedo causado por *El cuento de la criada* a que de la noche a la mañana se retiren masivamente los derechos de las mujeres está más que justificado.

Las prácticas históricas que descubrí estaban extendidas y llevaban tiempo suficiente en vigor para explicar la cruda imagen de la propiedad de la tierra en el mundo actual. La Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) ha publicado una serie de datos razonablemente completa a escala nacional que muestra que las mujeres representan el 18,3 % de los propietarios de tierras en todas las regiones del mundo (figura 8). Las mujeres tienen además parcelas de menor tamaño y más pobres que los hombres, por lo que su parte de la tierra es en realidad inferior a ese 18 %. En los países desarrollados, incluso tras un siglo de leyes de igualdad y

derechos de propiedad para las mujeres, solo el 16 % de los propietarios de tierras son mujeres, por debajo de la media mundial, un claro vestigio de siglos de prohibición de poseer tierras.[3]

Más del 80 % de la superficie cultivable del mundo, por tanto, está en manos de los hombres.[4] Este simple hecho se suma a un monopolio sobre el poder y la riqueza cuya imagen resulta devastadora. Al acaparar la principal fuente de riqueza material de la humanidad, los hombres han tenido la capacidad de retener el poder sobre el capital mundial durante cientos e incluso miles de años.

En mi investigación salieron a la luz ejemplos de todo el mundo en los que las costumbres de los clanes habían mantenido a las mujeres apartadas del control de las tierras antes de que existieran leyes escritas. La situación de Agnes ilustra que las prácticas tradicionales convierten a las mujeres en vulnerables, independientemente de los derechos formales de propiedad. En Uganda, las leyes nacionales dan a las viudas el derecho a heredar propiedades, pero en realidad hay tres conjuntos de leyes —consuetudinario, religioso y estatutario— y los tres difieren en esta cuestión. Pese a que el gobierno insiste en la primacía de la ley estatutaria, las normas consuetudinarias y religiosas ejercen una influencia mucho mayor, sobre todo en las zonas rurales. Por tradición, los hombres de un clan controlan toda la tierra que está en poder de sus familias; cada hombre recibe una parcela concreta que cultivar y ampliar (o llevar a la ruina) a lo largo de su vida. Cuando un hombre muere, sus propiedades regresan a los varones de su familia; luego, la mayoría se lega a los hijos varones del hombre, si tenía, y el resto se redistribuye entre otros hombres del clan. Como herencia, las hijas quizá tengan permitido vivir en la tierra de su padre hasta que se casen, momento en el que la tierra volverá a los hombres de la familia. Los clanes llegan bastante lejos para garantizar que ninguna propiedad termine en manos de una viuda, por temor a que la mujer vuelva a casarse. En ese caso, la tierra quedaría en manos

de otra tribu —porque todos los clanes tienen normas que asocian la tierra solo a los hombres— y la familia la perdería para siempre.5



Figura 8. Este diagrama de dispersión ilustra la enorme brecha entre hombres y mujeres en cuanto a propiedad de tierras en una muestra equilibrada por regiones de más o menos la mitad de los países del mundo. Los puntos negros indican que el 70-90 % de los propietarios de tierras de muchos países, ricos y pobres, son hombres. Los países se exponen por orden alfabético, empezando por Argelia y terminando por Zambia.

(*Fuente*: Organización para la Agricultura y la Alimentación. «Base de Datos de Género y Derecho a la Tierra». Disponible en: <http://www.fao.org/gender-landrights-database/data-map/statistics/es/>.)

Las tradiciones de África oriental sostienen que la propia viuda es en sí una propiedad y, por tanto, ella no puede tener nada. Sin propiedades ni ingresos propios, la viuda no tendría manera de alimentar a sus hijos si intentase llevárselos, así que normalmente se ve obligada a someterse a la «esposa heredada», una práctica por la que la viuda se convierte en la mujer de uno de los otros hombres de la tribu. La cuestión de con quién se casará esa viuda no es decisión de ella. La dinámica consiste en que los hombres en posición de heredar las propiedades del fallecido mantienen relaciones sexuales con la mujer hasta que ellos mismos deciden cuál se la quedará como esposa. «Esa noche

[tras el funeral], muchos hombres van donde la viuda y no hay ningún control —explicaba una mujer keniata a Human Rights Watch—. La mujer tendría la posibilidad de decir que no, si no fuese por factores económicos. Si un hombre te da jabón, te da carne, no puedes decir que no. Solo las mujeres económicamente empoderadas pueden negarse al sexo. Los hombres llegan con incentivos, incentivos que la mujer necesita.»[6] Muchas comunidades de África oriental practican asimismo la «purificación de viudas», por la que se designa a un «purificador», normalmente un paria, para que viole a la viuda; su esperma elimina el fantasma del marido muerto y eso «purifica» a la mujer y la hace aceptable para su nuevo dueño.

Todo esto se hace sin preservativo. Tal y como explica un purificador de viudas de Kenia: «No uso condones con las mujeres. Tiene que ser cuerpo a cuerpo... Si no sale esperma, a ella no la pueden heredar... No hago nada para evitar el embarazo. Dos viudas han tenido hijos míos. No ejerzo de padre ni les doy ninguna ayuda».[7] Uganda muestra una de las mayores tasas de VIH/sida del mundo y las mujeres de ese país tienen el doble de posibilidades de infectarse que los hombres.

Sorprendentemente, lo que he descrito hasta ahora es el procedimiento más organizado. Según una costumbre llamada «toma de propiedades», cualquier pariente varón puede llegar a la casa del hombre muerto, echar a la viuda y a los hijos y plantarse y reclamar la propiedad de todo. Otros hombres pueden hacer entonces reclamaciones contrarias y a veces estallan episodios violentos.

¿Por qué la viuda no regresa con su familia de sangre? A sus padres les pagaron un precio por ella en el momento del matrimonio. La familia no puede readmitirla a no ser que devuelva ese dinero al clan del marido. Además, la familia de sangre tendría que asumir la carga económica de mantener a la viuda y a sus hijos. Las niñas se casan con clanes lejanos sobre todo porque son una carga económica. Por tanto, la familia de sangre quizá no permita a la viuda regresar. El golpe de suerte de Agnes fue que su familia sí la

admitió.

¿Por qué no buscan un trabajo esas viudas? El empleo formal escasea en las naciones pobres y casi no existe en las zonas rurales. Donde lo hay, va primero a manos de los hombres. Por tradición, los maridos se llevan todo el dinero que gana la esposa: lo ven como su derecho, como ocurría en las naciones desarrolladas hace un siglo. Las esposas tienen pocas oportunidades de ahorrar. Normalmente, una viuda no dispondrá de medios para sobrevivir ni siquiera unos pocos de días. Y, siendo sincera, si una viuda tiene dinero y los familiares rapaces de su marido se enteran, se lo quitarán por la fuerza y considerarán que están en su derecho.

Por tanto, a esas mujeres les suele resultar imposible reclamar los derechos que les otorga la ley. Hace falta tener dinero para contratar a un abogado, y algo en metálico para coger el autobús hasta la ciudad, por no hablar del plazo para presentar el recurso. La propensión de las familias de llegar a la violencia es en sí misma un obstáculo. Para proteger a una viuda que se opusiera a las prácticas tradicionales, habría que tener apostados día y noche a policías durante años, vigilando; todo el mundo a su alrededor querría quitarle sus propiedades a la mujer y se creería con derecho a hacerlo. No hay policía suficiente en toda Uganda para llevar a la práctica una medida de seguridad así. Al final, la mejor protección de la que puede disfrutar una mujer es tener un hijo varón que herede la tierra y les facilite una limitada seguridad a ella y a sus hijas. La comunidad internacional puede mostrarse crítica con esta actitud, pero la preferencia por los hijos varones entre las mujeres está enraizada en temores reales. La economía debe cambiar antes de que pueda hacerlo esa actitud.

Las normas religiosas también afectan a la administración de los derechos de herencia en Uganda. Aproximadamente, el 12 % de la población es musulmana, y en la interpretación ugandesa de la ley islámica una viuda con hijos puede quedarse con una octava parte de las

propiedades de su esposo si este fallece. Sin embargo, si el marido era polígamo, cosa común en Uganda, ese octavo ha de dividirse entre todas las esposas que deje el hombre. Es probable que las viudas sin hijos no reciban nada.

Como resultado, una mujer ugandesa que enviude quedará en riesgo inmediato de sufrir pobreza y agresiones personales sin posibilidad de recurrir a nadie. En toda el África subsahariana se repite una narrativa similar, como este relato sacado de Kenia:

> Al poco de que muriese el marido de Emily Owino, su familia política se quedó con todas las posesiones de la mujer, lo que incluía la maquinaria agrícola, el ganado, los bienes domésticos y la ropa. La familia política insistía en que Owino podía «purificarse» manteniendo relaciones sexuales con un paria social, una costumbre de su región, como condición para quedarse en la casa. Le pagaron a un pastor para que tuviese relaciones con Owino, en contra de la voluntad de la mujer y sin condón. Después, se quedaron con las tierras de cultivo de Owino. La mujer buscó la ayuda del anciano y del jefe del poblado, que no hicieron nada. La familia política la obligó a irse de la casa y sus hijos y ella se quedaron sin hogar hasta que alguien les ofreció una choza pequeña y con boquetes por todas partes. Dado que Owino ya no podía permitirse pagar la escuela, los hijos abandonaron los estudios.[8]

Si multiplicamos esta historia por millones de viudas y esposas secundarias (y todos los niños que tienen colectivamente), queda claro por qué sigue creciendo el número de criaturas de África que viven en la pobreza, afectadas por enfermedades y sin educación, lo que hace casi imposible dar un giro a la economía de la región. En una ocasión, le expliqué esta situación al propietario de un laboratorio internacional de ideas que asesora al G20. Se quedó asombrado. Nunca se le había ocurrido que hubiese que incorporar las condiciones de las mujeres a las recomendaciones para sacar a África de la pobreza.

Por todo el mundo, la posición ventajosa de los hombres gracias a la propiedad de la tierra se propaga hasta darles el dominio sobre la maquinaria, el

conocimiento tecnológico y aportes como el fertilizante y los pesticidas. En las naciones en vías de desarrollo, los bancos solo aceptan tierras como garantía frente a préstamos, así que solo los hombres pueden disponer de una maquinaria productiva, como tractores y trilladoras, además de animales grandes.

Las pocas mujeres que sí poseen tierras tienen parcelas más pequeñas y menos fértiles, y menos medios para explotarlas, así que sus posibilidades de perderlas, sean las tierras que sean, son mayores. La agricultura es un negocio arriesgado y, cuando se sufre alguna catástrofe, a las mujeres les cuesta más recuperarse. Las mujeres cuentan con menos bienes que liquidar y con menos oportunidades de ganar dinero por otras vías. Su mayor vulnerabilidad las hace sentir aversión al riesgo, algo que la industria financiera suele atribuir a la cobardía. Esta industria nunca se plantea que los riesgos de las mujeres difieren de los propios de los hombres y que su capacidad para recuperarse es más limitada.

Los agentes de campo en el sector agrícola, que son casi siempre hombres, tienden a hablar solo con hombres sobre prácticas y tecnologías nuevas. Ven que ellos están mejor posicionados para aprovechar las innovaciones y dan por sentado que toda la información «se filtrará» hasta las mujeres. Por tanto, las mujeres están menos informadas sobre nuevos métodos, además de disponer de menos maquinaria para sacarles provecho. La planificación internacional para la difusión de nuevas tecnologías suele asumir que hombres y mujeres accederán por igual a la innovación, y no es así.

La maquinaria pesada agrícola está diseñada para hombres, así que si las mujeres no pueden usarla, tienen que contratar a hombres para que hagan el trabajo; los hombres normalmente se resisten a trabajar para una mujer y posponen la tarea hasta el final de la temporada, con lo que la productividad de las mujeres se reduce. La suma de las desventajas que sufren las mujeres en las prácticas agrícolas disminuye su producción final de alimentos en un

20-30 %.[9] Tener menos acceso a recursos productivos también pone por detrás a las mujeres en un mercado con muchas barreras de género.

Un día, en las montañas de la frontera con Kenia, hablé sobre retos de mercado con una mujer que intentaba convertir un triángulo diminuto de tierra en torno a su casa en un negocio de café y plátanos. El esposo de Julia tenía un servicio de mototaxi, que en Uganda se llama *bodaboda* (por el sonido que hace la moto). Todos los días, hay conductores de *boda* que mueren o quedan mutilados en ese país. Con Agnes en mente, le pregunté a Julia si los hermanos de su esposo le quitarían la casa si él moría en un accidente. «¡No se atreverían!», me dijo riéndose. Espero que no se equivoque.

Pasamos entonces a comentar la logística de la venta de los productos. Julia podía vender parte de lo que cultivaba en el pueblecito en el que vivía, aunque coincide que ese municipio es el núcleo comercial de los asentamientos más pequeños que hay en las montañas. Así pues, una vez a la semana, el pueblo recibe una oleada de plátanos, café, tomates o lo que sea que esté de temporada. Los precios son bajos y no todo se vende; por este motivo, Julia estaba intentando vender en un pueblo más grande, abajo en el valle, donde daba la casualidad de que me alojaba yo. No obstante, Julia no disponía de transporte propio y no podía dejar solos a sus hijos, así que había contratado a uno de los hombres que cubrían la carretera entre la montaña y el valle para que le llevase los productos a un amigo que tenía un quiosco en la carretera principal. Dado que el volumen de productos de Julia era muy pequeño, les pagaba a esos tipos un dineral. Mientras charlaba con ella me acordé de Cristina, otra mujer a la que había entrevistado y que tenía un quiosco en esa misma carretera. Cristina apenas sacaba beneficios porque les compraba la mercancía a un precio alto a los mismos hombres que sangraban a Julia.

Intenté idear alguna solución en mi cabeza. No había manera de que Julia ni ninguna de las otras mujeres

pudieran permitirse comprar una camioneta, pero ¿les ayudaría tener una? «Julia, si mañana por la mañana te levantases y un ángel te hubiera dejado aquí una camioneta, ¿qué harías?» Rápidamente, respondió: «¡Le insistiría a mi marido para que aprendiese a conducirla!».

Seguí dándole vueltas al problema. Aquella noche, pregunté en la pensión Rose’s Last Chance, mi alojamiento preferido en todo el continente, para saber lo que hacían los hombres con sus productos. En la pensión Rose’s no hay agua caliente y la cocina es rudimentaria, pero la comida está buena. Hay un frigorífico con Coca-Cola fría y botellines de cerveza y los baños tienen taza y cisterna (todo un lujo). La propia Rose es una eminencia en ese pueblecillo —en el que no hay oficina de correos ni banco —, además de una muy buena compañía. Por las noches, la gente va a la pensión a sentarse y tomarse una cerveza con ella, y también a charlar con quien se esté alojando allí. Aquella noche en concreto, muchas de esas personas sabían la respuesta a mi pregunta de cómo los hombres vendían sus productos. Me contaron que se organizaban en cooperativas y obtenían contratos regulares con compradores de alimentos de la ciudad. Esos grupos de hombres impedían uniformemente la incorporación de mujeres, práctica habitual entre las cooperativas agrícolas en los países en vías de desarrollo.

Por todo el mundo, los compradores de alimentos asignan los grandes contratos a hombres, aunque el trabajo lo hagan en su mayoría mujeres, ya sea como subcontratadas, trabajadoras asalariadas o familiares no remuneradas. Por ejemplo, según la FAO, en Sudáfrica las mujeres son responsables del 70 % de la producción de azúcar mediante agricultura por contrato. Son ellas quienes invierten más horas que los hombres en el cultivo de verduras mediante agricultura por contrato en el Punjab, aunque esos contratos estén controlados por hombres. En China, un sistema enorme de agricultura por contrato excluía explícitamente a las mujeres como firmantes, pero eran miles de agricultoras quienes hacían el grueso del

trabajo. En Kenia, solo el 10 % de todos los grandes contratos agrícolas están a nombre de mujeres, mientras que en Senegal la cifra es del 1 %. Los contratistas evitan cerrar tratos con agricultoras porque su titularidad de las tierras no es segura, no producen grandes volúmenes, no tienen la maquinaria o el transporte adecuados, no disponen de la estabilidad que da una línea de crédito y generalmente representan un riesgo para el suministro.[10]

La gente reunida en la pensión Rose's me dijo que todas las semanas, el mismo día, unas camionetas grandes procedentes de las ciudades llegaban al valle y paraban en un lugar fijado para comprar mercancía. Las camionetas tenían que llegar al día siguiente, así que me levanté al amanecer y fui a verlo yo misma. Los hombres llevaban productos en grandes cantidades. Parecían tener camionetas propias o compartirlas. Por lo visto, conocían a los camioneros y obviamente habían acordado con anterioridad las transacciones. De tanto en tanto, se veía a alguna mujer con un manojo grande de plátanos enganchado a la espalda, y quizá con un niño chico en el pecho, yendo de una camioneta a otra con aspecto desconcertado. Las mujeres no podían irrumpir en las conversaciones y transacciones rutinarias. Además, las camionetas solo compraban volúmenes grandes, no manojos sueltos que llevase alguien a la espalda.

Las mujeres normalmente se ven limitadas a exprimir sus ingresos de alguna parcelita que tengan cerca de casa —y que sus maridos les «dan» cortésmente— recurriendo a cultivos o animales pequeños. Al mismo tiempo, hacen la mayoría del trabajo en la tierra de su marido, labor por la que no reciben dinero, y además se ocupan de la casa y de los hijos. A veces intentan vender artesanía. Las mujeres por lo general no comparten ningún ingreso procedente de la tierra de su marido, aunque ellas provean la mayoría del trabajo. Por tanto, más allá de la imposibilidad de participar en los contratos grandes, no ven dinero ninguno de los beneficios de sus maridos. Los esposos se llevan el producto que sus mujeres han plantado, cultivado,

procesado y empaquetado y luego lo venden en el mercado y se embolsan el dinero (véase figura 9).[11] Seguidamente, los hombres les dan a sus mujeres dinero en metálico para lo que ellos consideran que son necesidades.

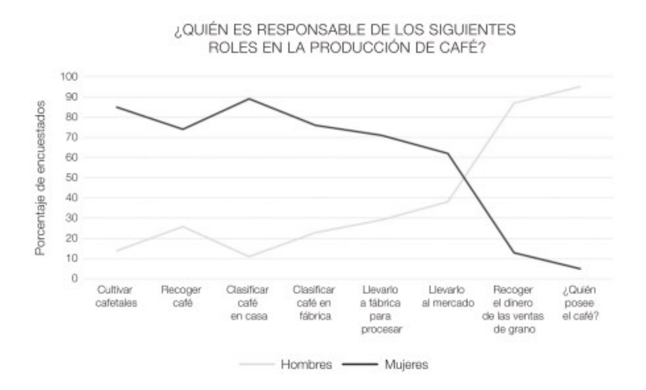


Figura 9. La International Women's Coffee Alliance encuestó a mujeres y hombres keniatas sobre la división del trabajo en la producción de café. Este gráfico lineal muestra los resultados. En el eje horizontal están los pasos del cultivo del café, desde la plantación hasta la cosecha y la venta de la producción. El eje vertical muestra el porcentaje de hombres o mujeres que hacen el trabajo en cada fase. La línea, desde el principio del proceso hasta el final, demuestra que las mujeres hacen casi todo el trabajo hasta que el producto llega al mercado, pero tienen muy poca participación en la venta del café en sí. La última medición muestra que los hombres se consideran los propietarios del café, aunque las mujeres hagan la mayoría del trabajo para cultivarlo.

(*Fuente*: Johnstone-Louis, M. [2013]. *Case Study: International Women's Coffee Alliance*. Power Shift: The Oxford Forum for Women in the World Economy. Disponible en: https://www.doublexeconomy.com/wp-content/uploads/2019/09/Power-Shift-IWCA-Case.pdf.)

Se me ocurrió que quizá las mujeres podrían montar una cooperativa propia para así poder vender sus productos a las camionetas grandes todas las semanas. Dado que iban a necesitar un transporte, empecé a plantearle a todo el mundo la pregunta del ángel que deja la camioneta. De todas las mujeres a las que les hice la pregunta, solo una

dijo que aprendería a conducirla. ¿Por qué las otras no pensaban en intentar conducir? Pese a las muchas excusas, todas desembocaban en el mismo motivo: conducir es una cosa de hombres y las mujeres no lo hacen, como llevar corbata o fumar puros. Incluso allí, muy lejos del alcance de los medios de comunicación, la gente tiene los estereotipos de género grabados a fuego.

Aquel problema seguía sin írseme de la cabeza. Lo siguiente que hice fue centrarme en la posibilidad de incluir un valor añadido. Después de todo, fue lo que hicieron nuestras abuelas, ¿no? Elaboraron salsas, chutneys y jaleas y dejaron que la distinción lograda por sus recetas generase los beneficios. De nuevo en las montañas, empecé a fijarme en las cocinas. La de Julia consistía en unas pocas piedras amontonadas formando un círculo detrás de la casa, donde la mujer llevaba madera todos los días para cocinar. Había una cubierta sobre ese espacio de trabajo exterior y la tierra de debajo estaba barrida y limpia. Vi algunas otras cocinas importantes, pero todas estaban al aire libre y funcionaban con la tecnología de las piedras y la madera.

Crear el sabor permanente que se le exige a un producto con valor añadido para labrarse una reputación resultaría complicadísimo con el calor tan impredecible de un fuego como aquel. En cualquier caso, me puse a pensar en cuánta diferencia podía generarse con aquello, ya que las comidas en el África rural tienden a ser las mismas todas las noches, y siempre insulsas. Pregunté por los aderezos que podían conseguirse: jengibre, cebollas y un poco de azúcar. Costaría mucho trabajo crear un producto distintivo solo con eso.

La única manera de que algún negocio de salsas o chutneys fuese rentable sería vendiendo fuera del pueblo, y eso planteaba de nuevo la fastidiosa cuestión del transporte. Harían falta además recipientes estandarizados que soportaran el traslado. Sinceramente, no sabía cómo alguien como Julia iba a encontrar, financiar, trasladar y almacenar cosas así. La esterilización y el cierre hermético supondrían un obstáculo más. Julia necesitaría capital para

empezar su negocio, aunque fuese solo una cantidad mínima. ¿De dónde iba a salir ese dinero?

En el pueblo en la que vivía Julia, dos mujeres, Catherine y Alice, tenían negocios que también les resultarían familiares a nuestras abuelas. Catherine había abierto un restaurante que siempre estaba medio vacío, salvo los días de mercado, cuando la gente bajaba de la montaña y necesitaba un sitio en el que comer. Al comprar solo lo necesario para hacer una comida y añadir un pequeño margen de beneficio, Catherine ganaba lo suficiente para alimentar a sus hijos y mandarlos al colegio. Alice tenía una taberna en la que servía cerveza elaborada por ella misma. La cerveza de Alice, como otras de la zona, está hecha con maíz y agua y se sirve, sin refrigerar, en una olla de la que los hombres beben en grupo con unas pajitas largas de plástico. Todas las noches hay demanda de cerveza en la zona, porque en ese pueblo, como en otros de la Uganda rural, existe un arraigado ritual nocturno por el que los hombres se invitan entre sí a cerveza. En cualquier caso, el día de mercado Alice hacía un negocio redondo, ya que los hombres de los montes de alrededor se dirigían a la taberna a relajarse tras concluir sus transacciones. Alice se sentía especialmente dichosa porque su marido la dejaba quedarse con lo que ganaba aunque la cerveza la produjese usando ingredientes que salían de la tierra de él; el marido tenía todo el derecho de quitarle a ella lo que la tierra produjese. Alice y Catherine servían comida y bebida recién hechas en un mercado lo bastante pequeño para que ellas pudiesen dominarlo. Había otro restaurante, justo al lado del de Catherine, y tenía mis dudas de que el pueblo diese para otro más.

Llegué a la conclusión de que, sin un mejor acceso al mercado agrícola más amplio, las mujeres de aquellas montañas estaban gravemente limitadas. La falta de transporte, la incapacidad para negociar precios o producir grandes volúmenes, la exclusión de las cooperativas, la movilidad personal restringida y su dominio limitado sobre el capital o la tecnología, todo se combinaba para crear una

barrera enorme a la viabilidad económica.

La buena noticia es que está surgiendo una influencia externa: algunas multinacionales han empezado a dar pasos para ayudar a las mujeres, con la asistencia de las grandes ONG y de los gobiernos. Coca-Cola y Walmart, por ejemplo, enseñan nuevos métodos agrícolas a mujeres propietarias de pequeños terrenos para que su producción sea mayor y de mejor calidad. Mondelēz International (la fusión de Cadbury, Nabisco y Kraft) ha comunicado que prefiere comprar a cooperativas con al menos un 30 % de mujeres. Cuando se evalúe el impacto de estos proyectos, las empresas confían en que sus resultados sean más comida buena en las mesas de la zona, más niños en las escuelas y un descenso de la violencia doméstica, que es lo que la investigación hasta la fecha dice que ocurrirá al empoderar económicamente a esas mujeres.12

Las corporaciones participan en este tipo de proyectos por muchos motivos. Iniciativas así tienen un impacto positivo en las actitudes de los consumidores, además de en la contratación y la conservación de empleados. Asimismo, en el sector inversor cada vez se reconoce más que la perspectiva de género, tanto interna como externa, es buena para los precios de las acciones, tal y como explicaré más adelante. Sin embargo, la razón más prominente de que las empresas trabajen con mujeres en la agricultura es garantizar el suministro. Los hombres están trasladándose a las ciudades y emigrando a otros países en porcentajes cada vez mayores para buscar trabajo, pero las mujeres que dejan atrás, a cargo de las granjas, siguen estando en grave desventaja. Fabricantes como Coca-Cola y Mondelēz (que necesitan determinados cultivos para elaborar sus productos) y minoristas como Walmart y Marks & Spencer (que venden determinadas frutas y verduras directamente a los consumidores) empiezan a preocuparse por el efecto que pueda tener sobre el suministro dejar a las mujeres, con sus derechos y recursos limitados, a cargo de las labores agrícolas. El futuro suministro de plátano, café y cacao ya se ha puesto en peligro, y es probable que otros cultivos les

sigan.[13]

A todos debería preocuparnos el impacto que esta ineficacia de los mercados agrícolas tiene en el hambre y la pobreza mundiales. Según las Naciones Unidas, 925 millones de personas en el mundo sufren hambruna crónica; de ellas, 150 millones recibirían alimentos si retirásemos las desventajas que sufren las mujeres en la producción de alimentos. Los datos de algunas investigaciones demuestran también que cuando el terreno de juego está nivelado, las mujeres agricultoras producen tanto como los hombres. Para las muchas naciones pobres que dependen de la agricultura como fuente primaria de su PIB, arreglar este problema de género en concreto generaría un incremento de entre el 2,5 y el 4 % anual.[14]

Las desventajas de las mujeres en el sector agrícola contribuyen además a la inseguridad alimentaria. La gente se pelea cuando tiene hambre, por lo que la inseguridad alimentaria a menudo provoca fricciones en las bases sociales. Los conflictos locales dañan los recursos, no solo a las personas, y cuando el conflicto se extiende, también lo hacen las enfermedades. Debido a los medios de comunicación mundiales y a la intensa conectividad de nuestros días, cualquier conflicto tiene el potencial de ejercer un impacto internacional.

¿Qué están haciendo los gobiernos ricos? Nada que se acerque mínimamente a lo que deberían hacer. Los grandes donantes de ayuda a la agricultura son la Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional y el Ministerio de Desarrollo Internacional del Reino Unido. Ambas instituciones tienen una serie de programas para las mujeres de los países en vías de desarrollo, pero el porcentaje de sus presupuestos que llega a las mujeres sigue siendo diminuto. Entretanto, destinan sumas enormes a programas de hombres, mientras aseguran que sus iniciativas son «neutrales» en cuanto a género, una afirmación obviamente falsa.

En una comunidad en la que los hombres controlan toda la tierra y el dinero, el único modo que tienen las

mujeres de acceder a alimentos o cobijo es estar bajo la «protección» de un hombre —y en buenos términos con él—, lo que las hace por completo dependientes y peligrosamente vulnerables. El desarrollo y la calidad de la vida de una mujer quedan casi por completo determinados por la personalidad del hombre con el que se case, una decisión sobre la que seguramente ella no tenga ningún control. Pese a que son personas por derecho propio, a las mujeres se las menosprecia cuando las compran y las venden en los matrimonios. En consecuencia, los hombres ven a menudo a sus esposas como objetos que pueden usar a voluntad, tal y como describía este hombre de la República Democrática del Congo:

> Yo era un hombre normal que llevaba una vida normal con mi familia. Me comportaba como todos los hombres de la sociedad. Mi esposa era una esclava para mí, no tenía derechos y debía mostrarme respeto absoluto. Siempre estaba en casa y no podía salir para reunirse con otras mujeres. Me pertenecía, porque al casarnos yo pagué por ella… y eso me daba autoridad plena para tratarla a mi antojo. Estaba a mi merced para la práctica sexual, en cualquier momento, en cualquier sitio y en cualquier parte. La negativa suponía un castigo. Me comportaba como un completo tirano en mi hogar.[15]

La dependencia suele convertir a la persona que ostenta el poder en alguien hostil y punitivo, por lo que las mujeres que deben depender de los hombres para sus necesidades básicas sufren la amenaza perpetua de la violencia doméstica. Un estudio en varios países hecho por la Organización Mundial de la Salud determinó que los factores que predicen la violencia doméstica son: (1) si el hombre o la mujer presenciaron esa violencia de niños; (2) si la comunidad tolera esa violencia, y (3) si existe una gran brecha económica entre hombres y mujeres.[16] En las zonas rurales de las naciones en vías de desarrollo suelen estar presentes esos tres factores, de forma que se combinan para perpetuar la violencia de generación en generación. En los países pobres, la comunidad puede incluso exigir una paliza si una mujer «se sale del tiesto». La violencia dentro del

hogar está a menudo tan normalizada que las propias mujeres les dirán a los investigadores que está justificado que un hombre pegue a su esposa por infracciones tan nimias como quemar la cena.[17]

En un estudio reciente de veintiocho países, publicado en el *American Journal of Public Health*, se descubrió que tener una posición económica más igualada, sobre todo en cuanto a la propiedad de bienes productivos como tierras y animales grandes, reducía significativamente la violencia en el seno de la pareja.[18] En todas partes, el motivo más común de que una mujer permanezca en un hogar de maltrato es que no dispone de medios para vivir. Lo que vemos a menudo quienes trabajamos en el empoderamiento económico de las mujeres es que ellas usarán el primer dinero que puedan ganar para abandonar a un hombre violento.

A menudo, la violencia adopta la forma de una privación intencionada de alimento. El hombre agraviado le negará la comida a la mujer —y también a veces a sus hijos — hasta que vea oportuno devolverle el derecho a comer. En un estudio de la Universidad de Texas de 2011, por ejemplo, se descubrió que la mitad de las mujeres casadas en el Bangladesh rural habían sufrido maltrato físico por parte de sus parejas el año anterior. En esta cultura, a las mujeres no se les permite salir de su lugar de residencia, así que todo lo que entra en la casa ha de hacerlo de manos del cabeza de familia, lo que convierte la privación intencionada de alimento en una medida de castigo muy práctica. «Nos pegan mucho, pero no nos marchamos —informaba una mujer—. No traen comida cuando se enfadan, ni siquiera para sus hijos.» Muchas de las personas encuestadas preferían pasar hambre antes que arriesgarse a sufrir una paliza por pedir más comida. Una mujer les daba su comida a sus hijas, pero no decía que pasaba hambre porque si no, contaba, «mi marido me pegará por las noches».[19]

La dominación masculina sobre la asignación de comida es más visible en la práctica extendida de alimentar

a las mujeres de una familia con las sobras. Distintas horas para comer, distintas habitaciones en las que hacerlo y comidas diferentes consideradas «para mujeres» son todas formas con las que se ritualiza el reparto desigual de los alimentos y se lo convierte en «parte de nuestra cultura». (En naciones desarrolladas, vemos vestigios de este hábito en los envases de comida de tamaño familiar que en algunos países anglosajones se venden como *man-sized* o «tamaño para hombre».)

«Por la mañana, cuando a mi padre le servían un cuenco de nata con el té, a sus hermanas solo les daban el té —escribe la activista pakistaní Malala Yousafzai sobre la infancia de su padre entre los pastunes—. Si había huevos, solo eran para los niños varones. Cuando mataban un pollo para la cena, las niñas se quedaban con las alitas y el cuello, mientras que la exquisita carne de la pechuga la disfrutaban mi padre, su hermano y mi abuelo. "Desde muy pronto sentí que era diferente a mis hermanas", cuenta mi padre.»[20] Malala no habla de lo que comía su abuela, pero si este relato es como otros, la madre de su padre se quedaría esperando hasta que todos los demás hubiesen acabado y luego comería lo que sobrase; a veces, se quedaría sin nada para comer. Así es como funcionan las cosas para las mujeres cuando el alimento escasea.

La norma de «las sobras» se considera ahora mismo tan extendida que algunas agencias internacionales están recopilando datos sobre su posible impacto nutricional en la especie, mientras que varios expertos están desarrollando un índice nutricional de género.[21] Hay evidencias especialmente preocupantes relacionadas con el impacto que tiene en los recién nacidos alimentar a las mujeres con sobras.

El International Fetal and Newborn Growth Consortium for the 21st Century (Consorcio Internacional de Crecimiento Fetal y Neonatal para el Siglo XXI o INTERGROWTH-21st) es una red de científicos investigadores en obstetricia que recientemente ha llevado a cabo un estudio mundial sobre pesos de recién nacidos. El

peso bajo en un recién nacido se asocia no solo a muchos riesgos durante la infancia, sino también a enfermedades y debilidades que persisten a lo largo de la vida; los bebés nacidos de madres malnutridas tienen un 20 % más de probabilidades de morir durante sus primeros cinco años de vida.[22] No obstante, durante mucho tiempo se afirmó que los países en los que nacían niños más pequeños sencillamente tenían otras preferencias culturales. (O algo así. «Es su cultura» es una frase hecha que abarca muchos sinsentidos.) En cualquier caso, INTERGROWTH-21st estableció de forma categórica que el peso al nacer es indicativo de lo bien o mal que haya estado alimentada y cuidada una madre. Los países con bebés de pequeño tamaño son lugares en los que las mujeres no están bien tratadas y, en concreto, se alimentan con sobras.[23]

Aunque ahí no acaba todo. El mismo equipo de investigación asegura que la asistencia sanitaria y nutricional de las mujeres, incluso antes del embarazo, tiene cierto impacto en los hijos; las mujeres han de estar cuidadas durante el transcurso de años antes de concebir. Existen defectos de nacimiento, algunos de ellos hereditarios, que pueden venir provocados por la insuficiente alimentación de la mujer incluso en su infancia, porque todos los óvulos que una mujer tiene en su vida están en su organismo desde que nace. Cuando una mujer sufre escasez nutricional, es más probable que sus óvulos salgan dañados. Por tanto, la práctica de alimentar menos a las mujeres no solo genera partidas de personas más pequeñas de lo que deberían ser, sino que además las equipa con una serie de enfermedades y les traslada más defectos de nacimiento.

Hace poco viví una experiencia perturbadora. Un grupo de académicas feministas de Nueva York —ninguna había estado en un país en vías de desarrollo— nos dijeron en tono altanero a mis colegas y a mí que las agencias internacionales no deberían interferir en la práctica de «las sobras» porque eso supondría una violación de una cultura por parte de una «hegemonía». En apariencia, esas

feministas pensaban que la norma de las sobras era algo inocuo, incluso curioso. Para nosotros, supuso una alarmante lección sobre lo importante que es contarle al mundo la verdad. La privación sistemática de alimento, acompañada por la amenaza de la violencia, no es inofensiva ni pintoresca. No es la prerrogativa cultural de nadie. Es nada menos que una violación de los derechos humanos.

Además de controlar la comida, el cabeza de familia varón controla la tierra, lo que significa que también controla el derecho a cobijo de la mujer. Eso le da el poder de dictar los movimientos de su esposa, no solo mediante la amenaza tácita de expulsarla, sino directamente prohibiéndole a la mujer salir. Por lo general, estas limitaciones se justifican como intentos de proteger o de conservar la respetabilidad, pero las restricciones al movimiento y a la comunicación instauran de facto la dependencia de las mujeres.

En los numerosos estudios que se están haciendo ahora a escala internacional para evaluar el nivel de empoderamiento de las mujeres, están surgiendo una serie de preguntas estándar. Una de ellas consiste en plantear si la mujer tiene la facultad de salir de casa sin el permiso de su esposo. Esta pregunta ha demostrado ser un eficaz indicador en temas de empoderamiento, dado que es muy común que a las mujeres se les prohíba salir de su pueblo, del recinto familiar o incluso de la casa. En ocasiones, estas restricciones se toman tan en serio que una mujer morirá, sobre todo durante el parto, si su marido no está para darle permiso y salir a buscar asistencia médica. Una anciana de Uganda me contó que nunca había salido de casa sin la autorización de su esposo, ni tampoco había conocido en su vida a ninguna otra mujer que lo hubiese hecho.

Las mujeres de culturas rurales sufren más la carga de la servidumbre que las mujeres de las naciones desarrolladas. La ausencia de infraestructuras como fontanería o electricidad, junto a la inaccesibilidad de aparatos y productos domésticos que ahorran trabajo,

hacen que dediquen mucho más tiempo a las obligaciones domésticas: las mujeres invierten horas todos los días en buscar leña para las cocinas y en cargar con pesados recipientes de agua. El tiempo dedicado a hacer la colada es especialmente prolongado y trabajoso, porque toda la ropa hay que lavarla a mano, a menudo junto a un río o en un cubo. Cocinar en fogones de leña supone un importante menoscabo para su salud y ocupa franjas de tiempo enormes. Como resultado de estas desventajas, las mujeres de países en vías de desarrollo sufren mucho más la escasez de tiempo que los hombres de sus zonas o las mujeres de otros países, lo que a su vez reduce su productividad agrícola. La FAO recomienda inversiones tanto en bienes públicos como en bienes duraderos para cambiar este uso del tiempo; calculan que en Tanzania, por ejemplo, las inversiones en medios que ahorran trabajo en las tareas domésticas ahorrarían 8.000 millones de horas de trabajo no remunerado al año, lo que equivale a 4,6 millones de empleos remunerados a tiempo completo.[24]

Una jornada laboral matadora de sol a sol es la tradición entre las mujeres de las sociedades hortícolas de África, según describió la economista danesa Ester Boserup en la década de 1970. A las esposas las hacían trabajar en las tierras de sus maridos, además de tener que ocuparse del cuidado de los hijos y las tareas domésticas, sin remunerar, igual que ocurre ahora.[25] Por otro lado, se suponía que esas mujeres debían ganar su propio dinero haciendo artesanía y cultivando cosechas pequeñas que poder vender. Los beneficios de ello servían para pagar la propia manutención de la mujer, así como todos los gastos que tuviesen sus hijos, de forma que ni las esposas ni los hijos exigiesen ningún sustento al marido. Las mujeres trabajaban día y noche. Los hombres eran de corte holgazán: aparecían por los cultivos solo para «supervisar». Si ellos querían aumentar sus ingresos, compraban a otras esposas que trabajasen la tierra; dado que las mujeres trabajaban sin recibir dinero y eran responsables de su propia manutención, a los hombres esa mano de obra

adicional solo les costaba el pago por adelantado del precio por novia. Las mujeres no obtenían nada ni poseían nada, ni siquiera sus propios cuerpos.

Actualmente, las mujeres aún intentan ganar dinero vendiendo productos del huerto y artesanía. Todavía se las considera responsables de los hijos, sobre todo de su educación. Abordan a los coches que pasan con ñames o tomates, incluso en caminos que cuesta distinguir porque soportan poquísimo tráfico. Se las ve en los arcenes de las carreteras con sus piezas de artesanía dispuestas sobre una manta, todas calcadas a las de la siguiente mujer del camino, porque todas son productos de artesanía tradicional. Esos objetos están estereotipados incluso en sus zonas de origen; nunca los venderán por internet ni en Occidente. Sin embargo, dado que las mujeres son pobres sin tierras que trabajan sin recibir un salario, vender esas piezas anticuadas en ese mercado inapropiado es la única manera que algunas tienen de ganarse la vida.

No hace falta haber leído *Das Kapital* para darse cuenta de que si los hombres son los dueños de los medios de producción también tienen más probabilidades de ser los empleadores. Las mujeres participan en el trabajo agrícola como trabajadoras remuneradas y como jornaleras familiares sin remunerar. Los estudios de la FAO demuestran que las mujeres hacen en torno al 43 % de todo el trabajo agrícola, pero la organización advierte de que esa cifra es demasiado baja: las mujeres se ocupan de tantísimas labores agrícolas añadidas al trabajo doméstico y al cuidado infantil que con frecuencia no se consideran a sí mismas trabajadoras del campo, pese a dedicar horas a plantar, cultivar y cosechar. Por tanto, cuando la FAO aparece para hacer algún estudio, esas mujeres no marcan la casilla correspondiente y quedan fuera del recuento.[26]

Las mujeres que trabajan a cambio de un salario en la agricultura es más probable que lo hagan como temporeras, trabajadoras informales y empleadas de apoyo a tiempo parcial; en otras palabras, se concentran en los puestos más inseguros y peor pagados. La violencia contra las mujeres

jornaleras en la agricultura también está extendida. Incluso en Estados Unidos, donde se esperaría que hubiese más protección, los supervisores de las granjas agreden a las mujeres en los campos; en la mayoría de los casos, los empleadores no muestran ningún apoyo a las mujeres, ni tampoco los tribunales lo hacen.[27]

Existe asimismo una división de género en el tipo de tareas agrícolas que desempeña cada sexo. Las labores mejor pagadas y que implican el manejo de maquinaria pesada se consideran «trabajos de hombres», independientemente de que de verdad sea necesario que un hombre los desempeñe. Los empleos considerados «trabajos de hombres» cambian según el nivel salarial. Cuando la remuneración de una tarea agrícola hecha principalmente por mujeres aumenta, llegan los hombres y asumen esa labor, con lo que se convierte entonces en un «trabajo de hombres», aunque durante años se haya calificado razonadamente como un trabajo de mujeres. Cuando la FAO equilibra sus datos de horas trabajadas, cualificación y experiencia y pone a mujeres y a hombres frente a frente para comparar «trabajos iguales», las mujeres, a escala internacional, reciben un salario notablemente inferior a los hombres por el trabajo agrícola.[28]

Durante décadas, las feministas creyeron que hacer tareas domésticas provocaba la infravaloración de las mujeres y que el camino a la libertad consistía en hacer un trabajo «importante», como la agricultura. También académicas feministas han utilizado la supuesta dignidad del trabajo agrícola para argumentar que el capitalismo industrial o el colonialismo europeo iniciaron la subordinación de las mujeres. Si esa idea fuese cierta, podría esperarse que las culturas en las que las mujeres hacen mucho trabajo agrícola serían más igualitarias en cuanto a género.

Echemos un vistazo a esta cuestión. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos calcula una puntuación según el llamado Índice de Género e Instituciones Sociales (SIGI), diseñado para evaluar la

presencia de los abusos que he descrito en este capítulo: códigos familiares discriminatorios; violencia contra las mujeres; recursos restringidos, en especial el acceso a tierras y capital; preferencia por hijos varones, y la práctica del infanticidio femenino. Las puntuaciones del SIGI muestran que los derechos a la seguridad, los recursos, el trato igualitario y el respeto humano por lo general son inferiores en países en los que más mujeres participan del trabajo agrícola.29

Mi equipo de Uganda está haciendo ahora mismo pruebas psicológicas para tratar de evaluar el impacto que tienen estas condiciones en las mujeres. Hemos descubierto que su salud mental está en un riesgo notablemente mayor que la de los hombres, hallazgo que reproduce los de otros estudios en países en los que los derechos de las mujeres son escasos.30 Las distraídas señoras mayores que tan a menudo veo merodeando por los patios de las escuelas han soportado una vida entera de inseguridad económica y abusos, y eso probablemente haya afectado a su estado mental.

Como comunidad de seres humanos, les debemos a esas mujeres nuestra compasión y nuestra ayuda con iniciativas orientadas a eliminar los obstáculos económicos de género que se oponen a la libertad y a la seguridad. En varios sitios se están desarrollando programas para ayudar a las mujeres a obtener el derecho de propiedad sobre la tierra, aunque es necesario extender eso por todo el mundo. Lo mismo se aplica al apoyo en materia de tecnología y acceso al mercado. Sin duda, los gobiernos deberían ser más imparciales con sus asignaciones de ayudas. Algunas intervenciones son bastante sencillas y pueden hacerlas pequeñas organizaciones de voluntarios, como grupos benéficos locales o grupos eclesiásticos. Por ejemplo, en su libro *No hay vuelta atrás*, Melinda Gates cuenta cómo presenció una representación de la práctica de «las sobras» entre agricultores y sus familias. Cuando los varones del público vieron a sus vecinos servir la comida primero a los hombres, mientras mujeres y niños hambrientos esperaban,

se sintieron avergonzados. Conmovidos en lo más hondo, prometieron cambiar de actitud. Respuestas como esta me alientan a pensar que, si todos remamos en la misma dirección, podemos conseguir la libertad económica de las mujeres.

Los cientos de millones de mujeres que viven bajo las circunstancias que he descrito son presas de su exclusión económica. La consecuencia del monopolio masculino sobre la tierra ha sido la miseria de ellas. Sí, influyen algunas normas culturales y prácticas religiosas, pero eso no son más que fachadas locales. El patrón que cruza las fronteras de países, épocas y culturas es la dependencia económica que conduce a la restricción de movimientos, el acceso no garantizado a comida o cobijo y la vulnerabilidad ante una violencia por la que no se rinden cuentas.

4
EXCUSAS INAPROPIADAS, TRATO INADMISIBLE

Ninguna excusa justifica el sufrimiento que soportan las mujeres, pero eso no impide que la gente pruebe suerte. Justificar una desigualdad tan enorme requiere de un mito igual de enorme, por lo que sus defensores recurren a afirmaciones sobre nuestra naturaleza animal o sobre los seres humanos del pasado ancestral. Aseguran que la dominación masculina es natural y necesaria, que las madres humanas deberían quedarse en casa como hacen las madres animales, que los hombres están destinados a facilitar el sustento y que los varones son superiores porque hacen trabajos más peligrosos, complicados o importantes. Apelan a la ciencia, la religión y las fábulas (lo que sea que funcione) y terminan por advertir que cualquier intento por cambiar el equilibrio de poder conllevará la destrucción de la especie. La dominación masculina, sentencian, es inmutable.

Quien acepte la misión del empoderamiento económico de las mujeres recibirá un aluvión de toda esta basura antes o después. He aquí algunas respuestas con las que contraatacar.

La dominación masculina es natural y necesaria

Cuando a Erick Erickson le enseñaron una estadística de 2013 del Pew Research Center según la cual el 40 % de las mujeres estadounidenses eran el principal sustento de sus familias, este analista conservador explotó:*

> Estoy más que acostumbrado a que los progresistas les digan a los conservadores que van en contra de la ciencia. Pero los progresistas que defienden esto y dicen que no tiene nada de malo van muy en contra de la ciencia, pero mucho. Si uno se fija en la biología, si se fija en el mundo natural, en los roles desempeñados por el varón y la mujer en la sociedad y en otros animales, los varones tienen por lo general el rol dominante. El de ellas no es un rol opuesto, ni en competencia, es un rol complementario. Hemos perdido la capacidad de tener relaciones complementarias… Y eso está acabando con nosotros.[1]

La justificación «científica» de Erickson para la dominación masculina está desinformada. A continuación, explico por qué.

En uno de los primates más próximos al ser humano, las hembras son las dominantes. Los bonobos se parecen tanto a los chimpancés que su existencia como especie independiente no se confirmó hasta 2012.[2] Al igual que los chimpancés, los bonobos comparten con nosotros el 99 % de nuestro ADN. Esos dos primates son además genéticamente casi idénticos entre sí; comparten el 99,6 % de su ADN. Sin embargo, pese a sus perfiles biológicos casi indistinguibles, tienen unos sistemas sociales opuestos por completo.[3]

Los chimpancés son patriarcales. Sus comunidades cuentan con un macho alfa en lo más alto y, por debajo de él, hay una jerarquía formada por otros machos; las hembras están en la base. Pese a que los machos hacen maniobras constantes para subir de posición, son un grupo muy unido que controla su territorio, invade territorios ajenos e intimida como colectivo a tribus vecinas. A las hembras las acosan y atacan continuamente. Aunque ambos sexos cazan y recolectan, los machos suelen compartir la comida entre ellos, en apariencia para construir alianzas, y normalmente no crean relaciones significativas con las hembras ni con las crías.

Por el contrario, los bonobos se organizan como un matriarcado. Más que tener una única figura líder, las hembras gobiernan como colectivo. Los machos y las

hembras buscan comida y cazan juntos, comparten la comida entre ellos y ellas y también con las crías. Los machos y las hembras son cazadores despiadados por igual, pero los bonobos evitan el conflicto entre sí. Cuando ven alguna posibilidad de entrar en competición, se ponen a jugar o a tener relaciones sexuales para distraerse y aliviar tensiones, para después tranquilizarse y compartir. Las peleas entre comunidades de bonobos son muy muy poco frecuentes. Al contrario que chimpancés y humanos, los bonobos no matan a los de su propia especie.

La base del matriarcado bonobo es una alianza construida por las hembras jóvenes al unirse al grupo. Todos los primates adolescentes migran a diferentes grupos para criar, pero en algunas especies son los machos los que abandonan su grupo de nacimiento y en otras son las hembras. Las especies en las que las hembras emigran suelen mostrar una dominación y agresión masculinas más pronunciadas. La especulación de los científicos es que los machos del grupo destino pueden dominar porque ya están vinculados por parentesco, mientras que las hembras son extrañas y, por tanto, tienen una base menor para la solidaridad. Sin embargo, cuando las hembras bonobos se unen a un nuevo grupo, de inmediato establecen vínculos con múltiples hembras ya presentes en él, sobre todo teniendo relaciones sexuales con ellas, y siguen cultivando dichas relaciones a lo largo de toda su vida. Este comportamiento construye una coalición de hembras lo bastante fuerte para hacer frente a los machos. Los científicos no saben por qué los bonobos proceden así y otros primates, no.

Pese al liderazgo íntegramente femenino, los científicos califican una y otra vez de «igualitaria» la vida diaria en la comunidad matriarcal bonobo. Los bonobos son bastante empáticos y capaces de entender las emociones de otros y responder ante ellas, así como de jugar a juegos muy similares a los de los humanos. No obstante, hay un límite que se controla de forma activa: las matriarcas no toleran la agresión sexual masculina. A cualquier macho que trate de

someter sexualmente a una hembra reacia lo espantará una hermandad de hembras enfadadas; como resultado, la violación es algo desconocido entre los bonobos.

Los chimpancés, por el contrario, sí tienen una cultura de la violación. Los machos agresivos son padres con más frecuencia, porque por rutina atacan a las hembras y mantienen relaciones sexuales con ellas tanto durante el celo —la época en la que las hembras son receptivas a los machos— como cuando las hembras ya no están receptivas. La científica Barbara Smuts observó el siguiente intercambio en el Parque Nacional Gombe de Tanzania:

> La escena es perturbadora: un chimpancé macho adulto, muy musculado y con el pelo encrespado, irrumpe por entre la maleza del bosque, corriendo en parte erguido y lanzando ramas muy ruidosamente. Otros chimpancés se dispersan, chillando o emitiendo gruñidos sumisos. El objetivo del macho es una hembra más pequeña, que se acobarda y muestra los dientes en una mueca de temor, mientras el macho concluye su asalto dándole una patada a la hembra y saltando sobre su espalda con todo el peso de su cuerpo. Quizá dure solo unos segundos —la hembra puede ofrecer poca resistencia—, pero la víctima queda claramente traumatizada y seguirá emitiendo gritos estridentes y ahogados mucho después de que el macho haya retomado su rutina normal.[4]

Para pacificar al agresor y evitar encuentros violentos en un futuro, las hembras de chimpancé en celo se ofrecen primero a un macho que las haya acosado. No obstante, durante el celo las hembras también copulan intencionadamente con todos los machos no relacionados con ellas, en un aparente intento por despistar con la paternidad. Los científicos creen que las hembras hacen esto porque los chimpancés machos a menudo matan a los recién nacidos; a veces, incluso se los comen delante de la madre y del resto de la comunidad. Especulan con que los machos no matarán a su propia progenie, por lo que, al mantener relaciones sexuales con todos, la madre emborrona el asunto y así protege la vida de su futura cría.

En cualquier caso, normalmente no hay manera de que

un chimpancé macho sepa cuál es su progenie. De hecho, la única forma de discernir la paternidad que tienen los científicos dedicados a la observación de chimpancés es hacer pruebas de ADN en las heces. Hay dos casos poco frecuentes que pueden permitir a un macho saber qué cría es suya. En ocasiones, un macho alfa custodia a una hembra en celo y ahuyenta al resto de machos durante todo ese periodo. Sin embargo, incluso así, la hembra quizá no conciba. Para asegurarse de que una hembra en concreto solo engendre a su progenie, un macho tendría que custodiarla repetidas veces durante mucho tiempo, algo nada práctico en la naturaleza.

Otra extraña oportunidad de certificar la paternidad es cuando la hembra elige a su pareja. Hay veces en las que un macho y una hembra tienen un cortejo en el que comparten comida, se acicalan el uno al otro y luego se escabullen al bosque cuando llega el celo. En pruebas controladas, las hembras de chimpancé prefieren a estos machos «buenos», pero es un caso raro en la naturaleza porque los machos agresivos subyugan a las hembras y, además, dominan a los otros machos.

Dado que las hembras de chimpancé no pueden elegir a sus parejas, y si pudieran se decantarían por otro tipo de macho, no podemos dar por sentado el típico relato evolutivo por el que son las mejores características las que se heredan porque las hembras prefieren a esos machos. Por el contrario, los chimpancés violadores, básicamente, están metiendo a la fuerza la violencia en el acervo genético, además de reforzarla con su propio comportamiento.

Tanto en la conducta como en la biología hay enraizada una cultura grupal de la agresividad. La testosterona, por ejemplo, alimenta un impulso de dominación y estimula la competición por el estatus. En una situación en la que el estatus de un primate macho se ve amenazado, la testosterona aumenta y con frecuencia conduce a la agresividad. Por desgracia, la subida de la testosterona y el aumento de la violencia funcionan en un mecanismo de escalada mutua para promover un entorno

social agresivo: elevar la testosterona individual enciende la acción violenta, lo que aumenta la testosterona del grupo y eso a su vez incrementa la agresividad en el ambiente, estimulando aún más la respuesta defensiva y así sucesivamente. De este modo, los grupos de machos en una situación competitiva pueden alimentar las inseguridades y los impulsos agresivos mutuos hasta entrar en una espiral de conflicto en escalada constante. Por desgracia, esta dinámica de grupo impulsa el ascenso de los machos que están más obsesionados con el estatus, que más reaccionan a los desafíos, que son más agresivos en sus respuestas y que son más capaces de intimidar al resto de machos: no se trata de los líderes más sabios, sino de los más jactanciosos.

Si se respalda este comportamiento grupal, el resultado puede ser un aumento permanente de la agresividad en general entre los miembros. Si bien la testosterona aumenta y disminuye en respuesta a circunstancias sociales, un nivel alto de testosterona también puede hacerse característico de algunos individuos. En experimentos de laboratorio con hombres, el nivel alto de testosterona en individuos se ha vinculado a la avaricia y la corrupción, así como a la violencia y la dominación, además de generar sistemáticamente una imprudente asunción de riesgos. Los hombres con elevada testosterona castigan a quienes los enfadan con más crudeza y recompensan a quienes los ayudan con más generosidad. Esos varones tienen una mayor probabilidad que los hombres normales de ser criminales violentos y también directores ejecutivos. Los niveles altos de testosterona y la propensión a la agresividad son rasgos hereditarios en los varones humanos.

Pese a que durante un tiempo la creencia generalizada fue que los genes sencillamente lo dictaban todo en un organismo, desde su aspecto físico hasta sus hábitos, los científicos ahora ven los genes, las conductas y los procesos biológicos —por ejemplo, los niveles hormonales— como influencias interdependientes tanto en la criatura como en su progenie. Por tanto, una cultura en la que la agresividad masculina se vea constantemente recompensada, sobre todo

a través de la reproducción forzada (violación), puede replicar en generaciones siguientes la violencia, y con mayor intensidad. Sin embargo, incluso entre los científicos existe aún una asunción por defecto según la cual los individuos y elementos que sobreviven de una generación para la siguiente representan el mejor resultado de esa especie. No obstante, lo cierto es que los rasgos adaptativos de una especie solo pueden juzgarse una vez que han pasado muchas generaciones —en los primates, más de cientos o miles de años— y solo pueden evaluarse en el contexto de un hábitat más amplio. A largo plazo, lo que hoy ha sobrevivido quizá genere un mañana desgraciado.

Los «chimpancés guerreros» son una muestra de esta última posibilidad. En 1995, se avistó una comunidad de chimpancés incluso más belicosos de lo normal en Ngogo, un área de investigación del Parque Nacional Kibale de Uganda. Se trata de ejemplares más grandes, fuertes y longevos que otros chimpancés. Por otro lado, se están multiplicando más rápido y forman comunidades tres veces más grandes de su tamaño usual. Estos «chimpancés gánsteres» entran en guerra con otras comunidades y matan para ganarles territorio y robarles parejas. Tras veinticinco años de estudio, los científicos son incapaces de determinar si el motivo principal es la anexión de territorios o el robo de hembras.[5]

Según los primatólogos que estudian esta tribu, el entorno se confabula a favor de los guerreros. La fruta en Ngogo abunda todo el año. No hay predadores y tampoco ninguna enfermedad ha amenazado al grupo durante el tiempo que lo han estado observando. Este generoso hábitat ha podido sustentar a los guerreros, a pesar de cualquier conducta desadaptativa. La vida es tan fácil que casi han aniquilado a su proteína animal favorita, el mono colobo rojo. Dado que estos gánsteres al final derrotarán a los otros chimpancés en su hábitat, podríamos asumir que son los más «adecuados» para la supervivencia. A no ser que miremos más allá.

Una vez que los agresores hayan conquistado todo el

parque Kibale, no tendrán ningún otro sitio al que ir. Si no se produce un cambio considerable en su comportamiento, los guerreros mermarán su suministro de comida y seguramente acaben aniquilándose unos a otros como consecuencia de ello. Su única esperanza es empezar a seleccionar y compartir en vez de luchar. De otro modo, su comportamiento agresivo no habrá sido en absoluto adaptativo.

El *Homo sapiens* se enfrentó a un desafío similar hace unos setenta mil años, aunque respondió abandonando por completo su hábitat: salió de África en dirección norte, hacia el este de Europa, el centro de Asia y Oriente Medio, así como al sureste de Australia, aparentemente en embarcación. Desde entonces, los humanos han colonizado todos los hábitats del planeta, también desiertos y montañas e incluso zonas árticas. La adaptación a esos sitios exigió cambios intencionales en los alimentos que ingerían y el cobijo que buscaban. Al desarrollar estos comportamientos flexibles, nuestro cerebro se agrandó, cambió de forma y se hizo más complejo.[6]

Pese a que los cerebros humanos son estructuralmente similares a los de bonobos y chimpancés, la comparación con nuestros parientes pacíficos plantea importantes posibilidades para nuestra misión. La notable empatía de los bonobos y su capacidad para «leer» emociones surgen en el sistema límbico de sus cerebros, que es muy similar al nuestro, salvo porque el sistema límbico humano está increíblemente más desarrollado. Al igual que los humanos, los bonobos saben cuándo están provocando aflicción en otros y pueden ajustar su conducta conforme a ello. Los bonobos son bastante cooperadores y comunicativos, aunque los humanos lo son a un nivel muy superior. Los humanos y los bonobos están además entre las poquísimas especies que mantienen relaciones sexuales por diversión, más que solo para procrear, y ambas especies se emparejan con individuos del mismo sexo o del sexo opuesto por puro placer y afecto. Los bonobos con frecuencia copulan frente a frente y se besan en la boca, conductas extrañas ambas.

Su carácter juguetón tiene unas dimensiones notables, igual que el nuestro. Las estructuras cerebrales de humanos y bonobos permiten controlar impulsos agresivos de un modo imposible para los chimpancés.

No obstante, los chimpancés reproducen nuestros propios sistemas sociales patriarcales; su cultura de la violación, su obsesión con el estatus y su impulso de dominación tienen ecos en los humanos. Tal y como he sugerido, la violencia de los chimpancés quizá haya evolucionado con ellos, más que ser esencial a su naturaleza original. Considero que eso mismo se aplica a los humanos.

De acuerdo con los científicos evolucionistas, la mente humana evolucionó en un contexto de conflicto violento en el que coaliciones de varones lucharon por dominarse unas a otras. La idea científica actual, de hecho, es que la propia testosterona se entiende más adecuadamente como una expresión del impulso de dominar. El apetito individual de dominación se traduce asimismo en un rasgo de la personalidad llamado orientación de dominancia social (ODS). La ODS tiene dos subdimensiones que van en direcciones opuestas; una se acerca a los chimpancés y otra a los bonobos: la ODS-D, por la que la gente prefiere una jerarquía social rígida que domine su propio grupo, y la ODS-I, por la que la gente prefiere compartir en igualdad el poder y los recursos. Una persona con una ODS-D elevada tiene más probabilidades de ser sexista, homófoba y racista, además de aprobar el uso de la violencia para mantener la dominación de su grupo. Este tipo se da con mayor probabilidad en varones y, por tanto, prefiere una estructura política autoritaria y dominada por hombres. La proporción de personas con ODS-D frente a ODS-I en una sociedad reforzará y reflejará el nivel de violencia y destrucción o, por el contrario, será evidente en procesos democráticos y situaciones de paz.[7]

Los científicos evolucionistas, por tanto, subrayan que, aunque hayamos tenido una larga historia de dominación social violenta a cargo de los varones, la orientación de dominación humana es «altamente maleable». Esto es cierto

en parte porque el cerebro humano da a nuestra especie una capacidad especial de evaluar situaciones y luego cambiar de manera drástica y rápida como respuesta. Dicha capacidad es una de las razones por las que el *Homo sapiens* ahora mismo cubre el territorio mundial, mientras que nuestros parientes cercanos siguen habitando únicamente África.

No obstante, al poco de salir de África, el *Homo sapiens* mostró los comportamientos que en última instancia convertirían a los humanos en la especie más violenta y destructiva de la tierra.[8] Pese a que en un tiempo se creyó que las especies prehumanas vivieron y murieron antes de la aparición del *Homo sapiens*, nuevos descubrimientos arqueológicos sugieren que los humanos, al migrar por Europa y Asia, aniquilaron al resto de especies *Homo*. Es más, cuando la humanidad se expandió por tierra y mar, una asombrosa cantidad de otros mamíferos (ratas enormes, vombátidos gigantes, mamuts, mastodontes, leones gigantes y perezosos gigantes) desaparecieron también. En América del Norte, treinta y cuatro de cuarenta y siete tipos de animales grandes se vieron abocados a la extinción. En América del Sur, fueron cincuenta de sesenta. En Australia, de veinticuatro especies con un peso de al menos cuarenta y cinco kilos, los humanos aniquilaron veintitrés.[9]

Así pues, los seres humanos se han pasado miles de años arrasando el planeta. Por fin hemos llegado al punto al que se enfrentarán en algún momento los chimpancés guerreros: hemos forzado los límites de nuestro hábitat de tal manera que nuestra supervivencia se está viendo amenazada. Tras haber adoptado la filosofía de la «supervivencia del más apto» para justificar el asalto y el pillaje, también en nuestra economía, ahora tenemos que seleccionar y compartir o moriremos. La dominación masculina ha demostrado ser un desastre.

Los hombres proveen el sustento

Los hombres han controlado los recursos económicos

durante miles de años, pero eso no significa que hayan sido buenos proveedores de sustento.

La primera economía humana fue el sistema de cazadores-recolectores. Según el mito, los hombres cazaban y las mujeres recolectaban; ellas trabajaban cerca de casa para así poder vigilar a la prole. Las combinaciones de apareamiento heterosexual garantizaban por tanto dietas equilibradas para las parejas y sus hijos. Esta «división del trabajo por géneros» es ahora el arquetipo de todos los roles en la economía, dado que la mayoría de las culturas dividen el «trabajo de hombres» del «trabajo de mujeres».

El mito está muy claro, pero no se ajusta a la realidad. Si nos fijamos en las pocas sociedades «forrajeras» observadas por los antropólogos modernos, puede inferirse algo sobre las antiguas sociedades de cazadores-recolectores: en esas sociedades, es frecuente que las mujeres cacen. Normalmente matan animales pequeños, cerca del hogar, igual que los hombres. Los hombres cazan animales grandes, pero esas expediciones no se hacen a menudo. A decir verdad, la caza de animales grandes es un método poco eficaz de conseguir alimento y la carne no suele ser una parte importante de la dieta; por el contrario, la mayoría de los grupos subsisten principalmente con alimentos vegetales. En cualquier caso, los hombres relatan elaboradas historias sobre cacerías de grandes animales —en apariencia interminables—, por lo que la carne termina identificándose firmemente con la masculinidad. Algunos antropólogos sugieren que la función de la caza se comprende mejor como un «indicio de estatus» entre los hombres, más que como una búsqueda de nutrientes.[10]

Los primeros humanos no conformaban familias nucleares. Al igual que chimpancés y bonobos, los humanos eran originalmente animales de «fisión-fusión» que salían a buscar comida en grupos pequeños siempre distintos, antes de regresar a una comunidad más amplia en la que dormir o compartir comida. En un tiempo se creyó que esta práctica de compartir comida entre los forrajeros igualaba la nutrición entre todos los miembros, pero algunas

investigaciones posteriores han revelado que la organización de ese sistema de reparto era desigual entre los sexos.[11]

En análisis hechos por antropólogos a registros dentales del siglo XX recopilados entre cazadores-recolectores se ha descubierto que las mujeres están sistemáticamente desnutridas, ya que tienen menos acceso a carnes y grasas. Esta desigualdad se da por diversos motivos. En primer lugar, cuando los hombres salen a cazar, se comen las partes más nutritivas y grasas del animal muerto en el sitio donde lo hayan cazado, antes de llevar el resto de la carne al grupo. Una vez que regresan, los rituales de reparto de comida determinan quién recibe la comida primero y qué partes del animal obtiene cada cual, y eso con frecuencia deja en desventaja a las mujeres. Según un antropólogo, «el orden de prioridad en la distribución de comida (ancianos, cazadores, niños, perros y mujeres) sugiere que son las mujeres quienes tienen mayores probabilidades de desarrollar malnutrición».[12] Los tabúes estipulan asimismo que ciertas comidas están prohibidas para destinatarios concretos en momentos específicos, algo que también tiende a dejar en desventaja a las mujeres. El patrón de desigualdad de género en el reparto de comida entre los forrajeros es con frecuencia bastante grave, tanto que conduce a una malnutrición crónica entre las mujeres, provocando con ello bajos índices de fertilidad y de peso en los recién nacidos, así como una alta mortalidad infantil y materna: un resultado poco adaptativo.[13]

La práctica de los cazadores de comerse las mejores partes de un animal antes de regresar al campamento garantiza que su nutrición sea mejor que la de ningún otro miembro, por lo que serán más grandes y fuertes y recibirán más admiración que otros hombres. Los hábitos de compartir comida confieren prestigio y poder, estableciendo una jerarquía en la que los ancianos de la tribu ocupan el puesto más alto, seguidos por los cazadores. Dichas prácticas radican más claramente en el estatus

masculino que en la obtención de sustento para mujeres y niños, que solo reciben las migajas.

Pueden verse también evidencias de una inadecuada asignación de alimentos en los restos óseos de personas de la prehistoria. En un estudio publicado en 2008, se evaluaban todos los registros viables de dientes de todas las excavaciones del mundo. Los investigadores descubrieron que, en todos los continentes, las mujeres mostraban un mayor deterioro dental que los hombres.[14] La explicación más probable es que las mujeres comiesen más carbohidratos y los hombres, más carne, lo que coincide con los datos etnográficos. Sin embargo, los arqueólogos sugieren que cierta malnutrición visible en los restos de mujeres se debía en parte a que la ingesta calórica era insuficiente para compensar el trabajo duro que hacían ellas. En algunos asentamientos, el estrés sufrido por los huesos de las mujeres indica que hacían trabajos que requerían un considerable esfuerzo físico.[15]

Ya en el periodo del Paleolítico Superior o la Edad de Piedra, empezaron a aparecer los rudimentos del patriarcado organizado.[16] Pequeños grupos de hombres se unían para ejercer poder sobre otros, en especial sobre las mujeres, organizándose a menudo en torno a un macho alfa. Las normas y las prácticas que acabaron por crear evolucionaron hasta convertirse en las leyes e instituciones que permitieron a sociedades más amplias mantener intacto el dominio patriarcal. Por ejemplo, los hombres forrajeros creaban grupos fraternales que se reunían en lugares ocultos y custodiaban secretos místicos. A las mujeres las excluían tan rotundamente de esas hermandades masculinas que si una de ellas aparecía por casualidad en un ritual o veía alguno de sus secretos, la castigaban con brutalidad y era frecuente que la matasen. Las organizaciones exclusivas de hombres han sido comunes a lo largo de toda la historia, al igual que la práctica de ocultar información importante a las mujeres.

El comportamiento masculino agresivo también fue incrementándose con el tiempo. Los cazadores-recolectores

luchaban con otros miembros del clan, a veces a muerte, y los hombres golpeaban y mataban a las mujeres. No obstante, lo que distingue la agresividad humana de la de otros primates es la mayor beligerancia que los clanes muestran hacia grupos externos. A las mujeres las usan como piezas simbólicas en las negociaciones entre tribus enfrentadas. Richard Wrangham, un destacado científico evolucionista, describió el modo en el que se utilizaba a las mujeres en agresiones entre tribus de aborígenes australianos: «A las mujeres las metían a veces en situaciones de peligro para cumplir una misión sexual. Cuando un grupo veía acercarse a unos posibles atacantes, una de sus reacciones era enviar a mujeres a recibirlos. Si los extraños estaban dispuestos a renunciar a su ataque, confirmarían esas intenciones manteniendo relaciones sexuales con las mujeres emisarias. Si no, mandarían de vuelta a las mujeres y luego atacarían. La fase final de la resolución pacífica entre dos tribus casi siempre implicaba un intercambio de esposas».17 Las mujeres han sido peones de guerra, botín de soldados y recursos para crear alianzas desde los albores de la historia. Qué aterrador ha debido ser para ellas.

Una vez que los humanos empezaron a crear asentamientos, las peleas entre los grupos condujeron a saqueos, estableciendo así una nueva base para la subsistencia: la de los bienes obtenidos con violencia. Mientras los saqueadores más agresivos arrasaban asentamientos —del mismo modo que los chimpancés gánsteres destruyen a otros—, la forma de vida humana se iba haciendo más violenta. Al igual que entre los chimpancés guerreros, la destrucción de comunidades más pacíficas y el rapto de mujeres para la cría habría inclinado nuestra especie aún más hacia la dominación violenta. En última instancia, la caza y el saqueo pasaron a ser un fenómeno que daba la vuelta al mundo: la economía de los guerreros.

Desde ahí, la historia humana avanzó como cuatro mil temporadas de *Juego de Tronos*. Las sociedades de guerreros

amasaron unas reservas enormes a través de conquistas.[18] Reyes y emperadores, así como sus círculos de sicofantes, controlaban la riqueza y la distribuían entre los mejores guerreros que, como los cazadores, tenían ventajas materiales además de prestigio. Esos hombres, los más violentos de la sociedad, recibían recompensas también en forma de múltiples esposas, por lo que tenían más oportunidades de dejar su marca en el acervo genético que varones menos beligerantes. Posiblemente esto hiciese avanzar cada vez más a la humanidad hacia la selección de la dominancia.

Las sociedades humanas han desalentado encarecidamente a las mujeres de tener armas o saber usarlas. Por lo general, a las mujeres no se las ha enseñado a luchar ni se les ha permitido participar en actividades, como el deporte, con las que desarrollar su fuerza y sus habilidades. Dado que el tamaño y la fuerza son una característica de un nivel adecuado de nutrición y ejercicio, las normas que mantienen a las mujeres enclaustradas y mal alimentadas habrían conducido a su menor tamaño y mayor debilidad física.

Es probable que la desigualdad nutricional entre los sexos se haya ampliado. Por ejemplo, en dos emplazamientos del primer milenio en el actual Perú (hogares ambos de culturas guerreras, con machos alfa dominantes, jerarquías estrictas y una élite de hombres sagrados), los restos de las mujeres muestran signos de desigualdad nutricional en todas las clases sociales, incluidas las inconfundibles marcas de una malnutrición prolongada durante el desarrollo infantil.[19] La malnutrición en la infancia atrofia el crecimiento y altera el desarrollo cognitivo, por lo que el hecho de que los hombres se quedasen con comida habría provocado que las mujeres fuesen más pequeñas y menos capaces de pensar. Dichos efectos no hicieron más que dar al patriarcado nuevas excusas para justificar su dominio.

Con el ascenso de las economías de guerreros, el patriarcado se convirtió en una bestia con dos cuernos: la

violencia y la avaricia. Las actitudes de los patriarcas hacia otras personas, ya fuese en la casa o en la guerra, presagiaban la filosofía económica de nuestro tiempo actual. El conquistador disfrutaba del derecho a destruir o expropiar todo a su paso, sencillamente porque tenía la fuerza para hacerlo. La regla era «el ganador se lo lleva todo», «el poder es la razón». Los líderes militares sometían a poblaciones enteras a su dominio y ejercían su derecho de «esclavizar» a los demás en calidad de «amos», a menudo mediante creencias religiosas que lo justificaban todo como una suerte de plan divino.[20]

La agricultura creció junto con la guerra; la posesión de tierras a menudo conducía al conflicto. Como ya se ha visto, las economías agrícolas no son ninguna fiesta para las mujeres y, desde luego, no les dan un buen sustento. Sin embargo, no hay razón para creer que la subordinación de las mujeres surgiera de la agricultura, como algunos sugieren. Existen demasiadas evidencias del maltrato a las mujeres durante mucho tiempo antes de la aparición de la agricultura. De hecho, las economías no agrícolas, como las sociedades pastorales, también son beligerantes y subordinan a las mujeres.

Cuando llegó la industrialización a los países occidentales, los hogares empezaron a usar dinero para adquirir alimentos y otras necesidades. Los hombres seguían controlando esos recursos porque monopolizaron el trabajo remunerado. Por tanto, fue en el periodo industrial cuando entró en acción por vez primera la familia nuclear con una única figura, masculina, como sostén. Sin embargo, incluso ahora, en las sociedades postindustriales, el hombre poderoso que sirve de sustento niega a menudo comida y otros productos básicos para castigar a «su» mujer y a «sus» hijos, al igual que en las naciones pobres.

Hacia mediados del siglo XX, en los países occidentales, la familia nuclear independiente se había convertido en un ideal social muy extendido. La desaparición de la división de roles de género desde 1970 ha angustiado a los conservadores, porque creen que ese esquema es el natural

y hay que mantenerlo. Sin embargo, la familia nuclear «tradicional» con un único sostén masculino solo ha sido la norma durante unos ciento cincuenta de los doscientos mil años de historia de la humanidad.[21] Dado que esa familia como forma parece estar en extinción, quizá al final termine siendo una incidencia mínima en la cronología del desarrollo humano.

La naturaleza no concedió a los hombres el papel benefactor de proveer sustento a mujeres y niños. Por el contrario, a lo largo de la historia humana, los hombres han controlado la distribución de los recursos, lo que les ha dado el poder de «retener» los bienes necesarios, a veces hasta un punto extremo.

Las mujeres deberían quedarse en casa para cuidar de sus hijos, según el dictado de la naturaleza

«Que las mujeres, de media, ganan menos que los hombres es cierto —escribió Tim Worstall en *Forbes* en 2015—. Que eso es resultado de la discriminación no parece ser verdad. Más bien, parece deberse a las diferentes reacciones de hombres y mujeres ante la paternidad. Dado que ser una especie mamífera y vivípara es básicamente crucial en la experiencia del ser humanos, quizá la brecha salarial de género sea una de esas cosas nada susceptibles de tener solución.»[22]

En los últimos años, apologistas como Worstall han puesto cada vez más el foco en la maternidad como motivo para volver a meter en casa a las mujeres, invocando nuestra naturaleza animal para justificar la exigencia de que las mujeres con hijos deberían dejar de trabajar o recibir un salario inferior si no lo hacen. Sin embargo, existen variantes en las prácticas de cría, incluso entre los mamíferos. Los primates, por ejemplo, alternan entre dos modos de crianza: en uno, la madre lo hace todo; en el otro, los cuidados se comparten entre los miembros del grupo, machos y hembras. En el segundo caso, la madre sigue siendo el sustento principal de su progenie, pero los demás

vigilan a la cría mientras su madre busca comida, además de ayudar de otros modos. El término para calificar este cuidado compartido es *alomaternidad*, es decir, la maternidad de «quienes no son la madre».

Las madres chimpancés a menudo desaparecen del grupo cuando van a dar a luz y a veces se mantienen apartadas hasta un mes, y después no permiten a otros que toquen a sus crías. Durante los dos primeros años, la cría permanece aferrada al cuerpo de su madre. Hasta que tenga cinco años, esa cría se mantendrá a solo unos metros de su madre y la acompañará a buscar comida y a cazar, observándola para aprender así a procurarse el sustento propio. Sin embargo, lo que hace la madre es proteger a su cría de los chimpancés machos predadores, más que «hacer lo que le sale por naturaleza». Los bonobos, por el contrario, son una especie *alomaternal*. Las madres no solo comparten el cuidado de las crías con otras hembras, sino que también permiten a los machos coger a sus crías, jugar con ellas y compartir el alimento y el cobijo.

Por tanto, en las dos especies más cercanas a nosotros, la madre es la principal proveedora de sustento para la progenie. De hecho, las madres son las proveedoras de sustento entre todos los primates, así como en otros mamíferos.[23] Dado que ellas hacen la mayor inversión de crianza en la progenie, las madres son más cruciales para la supervivencia de la especie que los padres, aunque solo pueden proveer sustento si tienen la capacidad de salir, con o sin las crías, a buscar comida y regresar con esa comida.

Los seres humanos son una especie *alomaternal*. Las madres forrajeras se llevan a los hijos pequeños y recién nacidos a recolectar y cazar, pero además comparten sus cuidados con la comunidad. En realidad, el cuidado compartido ha sido la norma durante casi toda la historia humana. La acogida y la adopción se han dado siempre; los cuidados diurnos no son nada nuevo para nuestra especie. Otro rasgo humano distintivo es que los varones, salvo en el amamantamiento, tienen la misma capacidad de cuidar de los niños que las mujeres.[24] La *alomaternidad* se considera

una de las características adaptativas más favorables de la humanidad, por lo que una sociedad estructurada para evitar que las madres sean la figura del sustento y mantener a los padres apartados, como es la economía postindustrial, mina las ventajas evolutivas de la humanidad.

Los hombres hacen trabajos más duros, más peligrosos y más importantes que las mujeres

Después de que en 2011 un informe de la Casa Blanca afirmase que las mujeres ganaban 75 céntimos por cada dólar que recibían los hombres, Steve Tobak escribió un airado artículo para la página web de CBS News en el que intentaba justificar la brecha salarial. Los hombres eligen hacer trabajos peligrosos, aseguraba, que «por supuesto, están mejor pagados». A continuación, detallaba las siguientes ocupaciones como peligrosas: «pescadores, leñadores, pilotos de avión, agricultores y ganaderos, techadores, trabajadores del hierro y el acero, recolectores de basura y material reciclable, instaladores y reparadores de maquinaria industrial, camioneros, obreros de la construcción».[25]

Es fácil ver que algunas ocupaciones de esa lista no son especialmente peligrosas y que algunas, además, como la pesca y la agricultura, emplean a montón de mujeres en todo el mundo. Sin embargo, Tobak insiste en que las mujeres «eligen» no hacer esos trabajos, lo que implica que son demasiado cobardes. Al dividir los trabajos de este modo tan estereotipado, Tobak repite como un loro una estrategia muy común para justificar la desigualdad económica.

Los hombres sí se involucran en situaciones arriesgadas con una frecuencia notablemente mayor que las mujeres. Sin embargo, no deberíamos asignar por fuerza un carácter positivo a la búsqueda del peligro. La fascinación masculina por el riesgo se manifiesta como una mayor propensión al consumo de sustancias y a la vulnerabilidad ante los accidentes, por ejemplo. Estar en circunstancias de riesgo

eleva la testosterona, lo que a su vez provoca que los hombres subestimen amenazas y actúen de forma imprudente, atributos poco adecuados para incorporarlos a un trabajo peligroso.

Los hombres cometen delitos de todo tipo —aunque sobre todo los que implican violencia— con muchísima más frecuencia que las mujeres, en parte por esa búsqueda masculina del peligro. En todos los países de los que existen datos (unas cien naciones), los hombres representan el 90 % o más de la población de las prisiones y cometen casi todos los delitos violentos. La mayoría de los ataques con violencia no son de hombres a mujeres, sino de hombres a hombres. De lejos, la situación más común es que dos hombres se enfrasquen en una pelea acalorada por su estatus que acabe cuando uno de ellos ataca y mata al otro. La Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito informa de que, en todo el mundo, el 96 % de los asesinos son hombres y el 70 % de sus víctimas son hombres también. Quienes tienen los vínculos más fuertes con la masculinidad tradicional muestran también las mayores probabilidades de perpetrar algún delito. Su comportamiento además es muy costoso: en Estados Unidos, se cometen 23.000 millones de delitos al año, que suponen 15.000 millones de dólares en pérdidas para las víctimas y 179.000 millones de dólares en costes de policía y prisiones.[26]

Dado que los hombres caen tan a menudo víctimas de las consecuencias de asumir riesgos con insensatez, desalentar a las madres de proveer el sustento de los hijos genera una inseguridad inaceptable para nuestra progenie: existe una probabilidad mucho mayor de que los niños pierdan a sus padres que a sus madres. Poniéndolo en mayor perspectiva, no tiene sentido que les paguemos más a quienes asumen riesgos estúpidos y paguemos menos a quienes es más plausible que se queden solas para proveer un sustento.

La gente que utiliza este argumento de «pago por peligrosidad» suele remontarse al mito de los cazadores-

recolectores. Se dice que la caza no solo es más peligrosa, sino que además requiere habilidades «masculinas», como correr rápido o ver a largas distancias, así como capacidades «varoniles», como el uso de armas o la colocación de trampas.[27] También se asegura que cazar es la razón original por la que los hombres trabajaban lejos de casa, mientras las mujeres no se desplazaban. Pero dado que la caza ha sido además un deporte, incluso una actividad de ocio de los privilegiados, durante unos cuantos miles de años, deberíamos pensarlo mejor antes de categorizarla siquiera como «trabajo».

La historia mítica de la caza masculina a veces ha llegado a engrandecerse para reivindicar que los hombres sean ahora mismo más agresivos en el trabajo, bien en la búsqueda de nuevos clientes o en la petición de aumentos salariales, y para argumentar que los hombres se mueven en busca de trabajos mejores y las mujeres, normalmente, no. La división «original» del trabajo por géneros también se utiliza para justificar la agresividad masculina contra las mujeres en el contexto laboral: «es que los hombres son así» y las mujeres deben aprender a sobrellevarlo desarrollando una «piel más dura».

Este tipo de argumentos recurre asimismo a una teoría arqueológica sobre los orígenes humanos muy popularizada en la década de 1960.[28] Aún puede verse el impacto de este relato del «hombre cazador» en dibujos de cavernícolas o cuadros de museos en los que hombres vestidos con pieles amenazan a un animal enorme con palos. Rebecca Solnit, en un texto publicado en *Harper* en 2015, recapitula este mito de forma sucinta:

> Antes o después, en cualquier conversación sobre quiénes somos, quiénes hemos sido o quiénes podemos ser, alguien soltará una historia sobre el hombre cazador. Esa historia no va sobre un hombre solo, sino también sobre una mujer y un niño. Hay innumerables variantes, pero todas ellas llegan a algo similar a esto: en tiempos primordiales, los hombres salían a cazar y llevaban carne a los hogares para alimentar a las mujeres y a los niños que esperaban sentados y dependían de ellos. En la mayoría de las versiones, la historia se desarrolla en

> unidades nucleares, de forma que los hombres solo dan sustento a su propia familia y las mujeres no tienen una comunidad que las ayude con los niños. En todas las versiones, las mujeres son cargas dedicadas a criar.[29]

El hombre cazador, decían los arqueólogos de mediados del siglo XX, era un carnívoro con un instinto asesino que las féminas humanas no tenían. Era alto y caminaba erguido para distinguir las piezas de caza grande en la sabana. Su gran cerebro le dio la idea que separó por primera vez a los humanos de los animales: las herramientas, sobre todo para matar presas. El hombre cazador viajaba en grupos íntegramente masculinos y a menudo estaba fuera del hogar mucho tiempo.

Esta imagen ha quedado por completo desacreditada. No tenemos los dientes de un carnívoro, ni los restos de nuestros predecesores los tenían. Los protohumanos no eran altos, no vivían en la sabana, no cazaban animales grandes, vivían en árboles más que en cuevas, comían sobre todo plantas y sus cerebros eran del tamaño del de un chimpancé. Tenían más probabilidades de ser presas que predadores.[30] Nadie sabe si las herramientas las inventaron hombres o mujeres. Aun así, la teoría del hombre cazador sigue imponiendo los roles de género en la economía.

Quienes intentan justificar la desigualdad de género económica también afirman que el trabajo de los hombres es «pesado» y «duro», en comparación con el de las mujeres. Esta gente parece afirmar que, dado que las mujeres son demasiado débiles para hacer cosas de hombres, pagarles menos y tratarlas mal está justificado. En el desarrollo económico y la política internacional, el germen de esta idea se atribuye a Ester Boserup, la economista danesa que aseguró que la subordinación económica de las mujeres comenzó porque eran demasiado débiles para arar. Boserup tuvo un gran impacto con su argumento en 1970 y su influencia aún se deja notar.[31] Por ejemplo, *The Economist* publicó en 2011 un artículo titulado «The Plough and the Now: Deep-Seated Attitudes to Women Have Roots in Ancient Agriculture» [El arado y la actualidad: ciertas

actitudes muy asentadas hacia las mujeres enraízan en la antigua agricultura], sobre un estudio nuevo que afirmaba haber demostrado que las mujeres eran iguales antes de la llegada del arado y que el impacto de esta herramienta las había hecho desiguales durante los cinco mil años siguientes.[32] Dicho estudio, de Alberto Alesina y Nathan Nunn de Harvard y Paola Giuliano de la Universidad de California, es ahora lectura obligatoria en muchas universidades y se ha convertido en una idea fijada para justificar la desigualdad económica de género.

La subordinación económica de las mujeres es demasiado cruel, está demasiado extendida y dura ya demasiado tiempo para que se atribuya la culpa a una tecnología agrícola con cinco mil años de antigüedad. Por otro lado, los arados normalmente no los manejan personas, sino que van enganchados a grandes animales de tiro. Los arados tuvieron ruedas desde muy pronto y luego incorporaron asientos en los que acoplarse mientas los animales trabajaban. Entra en el terreno de lo cuestionable cuánta fuerza hace falta tener en el torso para hacer eso.

Igual que en el caso de la caza, la clave no es tanto que las mujeres no puedan arar como que nadie se fija cuando lo hacen. A lo largo de la historia, las mujeres han arado siempre que el marido o el padre ha muerto o se ha visto incapacitado. También han arado cuando los hombres se han ido a la guerra (y continuaban haciéndolo si ellos nunca volvían). En el Reino Unido y Estados Unidos, por ejemplo, durante las dos guerras mundiales, el gobierno reclutó a las mujeres para cultivar la tierra y arar, algo que puede comprobarse fácilmente en el material sobre reclutamiento de la época (figura 10).[33]





Figura 10. En la izquierda, cartel de reclutamiento del Women's Land Army británico de la Primera Guerra Mundial.* A la derecha, una «señorita de granja» estadounidense en tiempos de guerra.

(*Fuentes*: imagen del Land Army cortesía de Hulton-Deutsch Collection / Corbis Historical / Getty Images; imagen de la agricultora cortesía de Bain News Service / Buyenlarge / Getty Images.)

No solo las mujeres son lo bastante fuertes para empujar un arado, sino que también pueden tirar de él en lugar de los animales. Encontré un diario de viaje escrito en 1870 en el que un estadounidense describe una escena que califica de común en Alemania: un hombre enganchaba a su esposa a un arado y luego la conducía como a un animal mientras él se acoplaba en el diminuto asiento de este apero a fumar. El narrador estadounidense afirmaba que las mujeres alemanas estaban orgullosas de hacer eso por sus hombres (pese a que no había hablado con ninguna de ellas). Seguidamente, se burlaba de las mujeres estadounidenses, que se estaban organizando por primera vez y las acusaba de ser unas quejicas egoístas y perezosas que no se preocupaban de verdad por sus hombres.[34]

Pensé que esta historia podía ser apócrifa hasta que encontré una fotografía, en esta ocasión de principios del siglo XX, en Canadá. En ella, doce mujeres rusas inmigrantes están enganchadas a un arado, mientras un hombre aparece con pose de empujar. Creo que esa imagen lo dice todo. La

desigualdad de género no puede justificarse mediante un cuento de hadas sobre arados, ni tampoco con débiles taxonomías sobre que el trabajo de los hombres es más exigente. La conclusión final es que la subordinación económica de las mujeres procede del poder que tienen los hombres para hacer trabajar a las mujeres, sirviéndolos a ellos, por un salario menor o inexistente. La causa son la agresividad masculina y el control de los recursos en manos de los hombres, más que la superioridad natural de estos como seres más fuertes, más valientes y más importantes.

El trabajo de las mujeres siempre ha sido importante para el desarrollo de las economías nacionales, pero raras veces se destaca en la práctica y normalmente pasa desapercibido entre los historiadores. Un ejemplo flagrante es la producción de seda china en la época de las antiguas rutas comerciales. En el 130 a. e. c., la dinastía Han abrió el comercio con Occidente, uniendo una red comercial que enlazaba China con el Mediterráneo, el oeste de Asia y el subcontinente indio. Esta vía pasó a llamarse la Ruta de la Seda por el comercio de este producto que enriqueció a China. Sin embargo, podemos leer historias sobre la Ruta de la Seda hasta perder la vista sin encontrar jamás una mención a que eran las mujeres las que fabricaban ese tejido de lujo que catapultó a China.[35]

La producción de seda en China era un trabajo increíblemente duro que nos dejó el vendado de pies como legado, un emblema icónico de la subordinación de las mujeres. A principios del siglo XXI, Laurel Bossen y Hill Gates viajaron para entrevistar a las últimas mujeres supervivientes que se habían vendado los pies. Bossen y Gates estipularon que el propósito de ese vendado no era sexual, como se había pensado hasta entonces. Por el contrario, esa medida incapacitante se aplicaba a las niñas de entre tres y cinco años para inmovilizarlas y que así se estuviesen quietas durante las largas horas que requería el hilado. En algún momento del pasado, la demanda de seda se hizo tan grande que las mujeres trabajaban día y noche, luchando por cumplir las cuotas. La presión era tan intensa

que las madres mutilaban así a sus hijas. Esa práctica se había conservado durante siglos.[36] ¿Cuenta esto como trabajo duro, peligroso e importante?

La dominación masculina es universal e inmutable

La dominación masculina sí que es universal en la experiencia humana, como lo son la guerra y la enfermedad.[37] Pero no dejamos que los conflictos o las infecciones se descontrolen, y el patriarcado deberíamos abordarlo del mismo modo. El dominio a manos de hombres violentos y avaros es lo que siempre hemos tenido, pese al gran daño que provoca. ¿Podemos cambiarlo?

Para sugerir una respuesta, me voy a permitir contar una historia sobre la que reflexionar. Robert Sapolsky, un neurocientífico y destacado primatólogo, ha estado observando el mismo grupo de babuinos desde finales de la década de 1970 para aprender sobre el estrés. Los científicos interesados por los efectos del estrés sobre la salud de los humanos estudian a los babuinos no tanto porque compartan material genético con nosotros (94 %), sino porque su estructura social y sus comportamientos son muy similares a los nuestros.

La jerarquía babuina tiene a un único macho alfa en la cúspide, que adquiere y conserva su rango derrotando en una pelea a cualquier rival que se le presente. El macho alfa se pasa la mayoría del tiempo intimidando a los otros babuinos y metiendo las narices en los asuntos de todo el mundo. No busca comida, sino que espera que las hembras lo hagan, y cuando el grupo recibe un ataque, se esconde en un lugar seguro y deja que el resto de machos peleen.[38] En otras palabras, es un gorrón y un cobarde, además de un abusón.

El resto de machos están estratificados en rangos por debajo del alfa y cada uno tiene derecho a dominar a los que tenga por debajo. Todos los machos pueden intimidar a las hembras. Dado que los babuinos no tienen que pasar mucho tiempo buscando comida, ocupan el resto del día

acosándose entre ellos. Parecen seres deplorables, además de poco sanos.

A lo largo de los años, Sapolsky recogió muestras de sangre de todos los machos de ese grupo en concreto y, de vuelta en Stanford, sometió las muestras a pruebas y las ordenó según la jerarquía de los babuinos. Descubrió que la sangre de los que estaban más arriba carecía de hormonas del estrés, como la adrenalina, el cortisol y la norepinefrina; conforme bajaba de rango, aumentaba el nivel de esas sustancias relacionadas con el estrés.[39] La mayor presencia de dichas sustancias, en humanos y en babuinos, es una amenaza real y presente para la vida.

Entonces, se produjo un cambio drástico en el grupo de Sapolsky. En un alojamiento turístico cercano, se dejaron carne en el cubo de la basura y los babuinos la descubrieron. Los machos de los rangos superiores se la comieron toda y se negaron a compartirla con los machos inferiores y con las hembras. De repente, el macho alfa y sus secuaces aparecieron muertos; la comida estaba infectada con tuberculosis bovina.

Podríamos haber predicho que un nuevo contingente de abusones ocuparía los puestos más altos, pero no fue eso lo que ocurrió. Las muertes dejaron atrás una población con un mayor porcentaje de hembras, así como machos de inferior rango, identificados previamente por Sapolsky como aliados y cooperadores. Los «hombres buenos» y las hembras conformaron una cultura menos abusiva, más cooperativa, más igualitaria y más sana.

Incluso después de que pasara esa generación y llegase otra, incluso después de que la ratio entre los sexos volviese a la normalidad, esa comunidad siguió viviendo bajo el nuevo orden establecido. Entre los babuinos, los machos emigran para aparearse, pero esta nueva tribu amable mantuvo su ética pese al flujo periódico de forasteros. El grupo pacífico insistía en que los machos nuevos se comportasen. En concreto, las hembras se negaban a aparearse con machos que no adoptasen los nuevos valores y los machos de su «pandilla» las apoyaban.[40]

Si los babuinos pueden cambiar, nosotros también. Somos mucho más adaptativos que nuestros parientes primates. La capacidad de saber cuándo estamos en problemas, diagnosticar la situación, planificar pasos prácticos y luego ejecutar ese plan es un talento preeminentemente humano. Más que una forma concreta de la mandíbula, la cavidad craneal o alguna danza de apareamiento, lo que está en nuestra naturaleza es la capacidad de generar cambios.

La cuestión ahora es si tenemos la disciplina y el compromiso para cambiar nuestra economía de chimpancés guerreros, egoísta y obsesionada con el estatus, y crear un futuro diferente. La dominación masculina nos ha llevado al borde de la destrucción de la humanidad. Si pretendemos contrarrestar eso levantando las restricciones económicas a las mujeres, el mejor primer paso será entender cómo y por qué aparecieron dichas limitaciones. Si el patriarcado económico no empezó con la caza ni con el arado, ¿cuándo nació entonces la economía Doble X?

5

POR AMOR, NO POR DINERO

Una mujer no puede tener propiedades porque ella misma es una propiedad. Un padre obtendrá mejor precio por su hija si esta es joven. Una viuda deberá someterse a la práctica de la esposa heredada si quiere estar cerca de sus hijos. Un hombre ha de pagar al padre y casarse con la hija si la viola. Si un hombre quiere aumentar su producción, solo tiene que conseguir más esposas.

Todas estas prescripciones danzaban en mi cabeza; cada una de ellas era una norma que regía un intercambio económico, pero también una estipulación sobre el matrimonio. Ninguno de estos principios contempla que la mujer haga el intercambio, sino que es a ella a quien se intercambia por dinero u objetos de valor, sin pedirle nunca su consentimiento. Tal y como me dijo con brusquedad el profesor de Ghana: «¡Cuando eres mujer, no eliges!».

Había observado que esas normas se seguían en África, pero sabía que no eran únicas, porque había visto algunas de ellas aplicarse en otras partes. Además, había leído historias en las que aparecían las mismas normas en otras épocas y lugares. Y me obsesionaba un ensayo que me había dejado estupefacta al leerlo en su momento y describía lo que entonces estaba viendo con mis propios ojos.

Leí por primera vez «El tráfico de mujeres» de Gayle Rubin cuando estaba preparando mi doctorado.[1] Se publicó al principio en una colección de antropología de Rayna Reiter en formato libro, *Toward an Anthropology of Women* [Hacia una antropología de mujeres], el primer trabajo de ese tipo que se centraba en las mujeres y que apareció a

principios de la década de 1980. La premisa de Rubin era que la subordinación de las mujeres se originó en la práctica aparentemente universal que tenían los cazadores-recolectores de intercambiar a las mujeres para comerciar. Rubin destacaba que las mujeres no elegían acatar esos intercambios, sino que las obligaban a hacerlo mediante una violencia ejercida por los hombres. Dado que los sistemas forrajeros representan el 99 % de la historia humana, la perspectiva de Rubin tenía profundas implicaciones.

En vista de los ecos reflejados en el África contemporánea, me puse a pensar que podía haber un hilo que uniese a los cazadores-recolectores con los países en vías de industrialización y que respondiese a la pregunta de cómo llegó a surgir la economía Doble X que hoy vemos. Por tanto, empecé a hacer un repaso desde el punto de vista de Rubin hasta llegar a los esquemas económicos actuales. Leí mucho y abarqué numerosas sociedades de numerosos lugares, tal y como había hecho para investigar sobre el derecho a la propiedad. No intenté investigar todos los grupos de humanos que hubiesen existido en la historia, sino que me centré en determinar si existía una preponderancia de evidencias que pudiesen explicar los patrones tan sistemáticos de la economía Doble X actual.

En el 90 % de las sociedades forrajeras humanas, son las mujeres quienes emigran y en apariencia lo hacen siguiendo el flujo de las mercancías en el comercio. La emigración femenina, la agresividad masculina y el patriarcado se asocian también a la poligamia en los primates, y precisamente el 85 % de las sociedades forrajeras humanas son polígamas. A decir verdad, la mayoría del mundo histórico fue polígamo hasta mediados del siglo XX. Entre las principales religiones del planeta, el hinduismo, el budismo y el judaísmo no prohíben la poligamia; siempre que se ha practicado una de estas religiones, la poligamia ha sido frecuente. El islam permite la poligamia. La cultura confucia consideraba la experiencia de relacionarse con varias esposas como parte del

desarrollo espiritual de un hombre. La cristiandad es la única de las principales religiones de la humanidad que ha prohibido explícitamente la poligamia.[2]

La poligamia ha sido algo común hasta más recientemente de lo que podría pensarse. Tener múltiples esposas o concubinas fue legal en China hasta que se creó la República Popular en 1949. A los hombres hindúes de India se les permitió contar con múltiples esposas hasta que se aprobó la ley hindú sobre el matrimonio de 1955. Pese a que unos pocos estados de mayoría musulmana, como Túnez y Turquía, han prohibido la poligamia, la mayoría de estados islámicos aún la permiten; India, hogar de una de las poblaciones musulmanas más grandes del mundo, hace una excepción y permite a los hombres musulmanes tener múltiples esposas. Actualmente, la poligamia todavía se acepta en cincuenta y ocho estados esparcidos por África, Oriente Medio, África central y del sur y el archipiélago malayo.

En todas las sociedades polígamas, tener muchas esposas ha sido un recurso de los hombres para mostrar riqueza y estatus. Los hombres «normales» con frecuencia se veían limitados, por ley o por religión, a una sola esposa, mientras que los hombres de mayor estatus podían tener muchas. Por ejemplo, en la historia india, era la casta la que determinaba cuántas esposas podía tener un hombre.

Sin embargo, hasta el ensayo de Rubin, pocos académicos se habían detenido a reflexionar sobre los efectos de esta trata de mujeres tan extendida. De hecho, los antropólogos habían romantizado el comercio de mujeres al menos desde que apareciese en 1925 la primera antropología económica, *Ensayo sobre el don: forma y función del intercambio en las sociedades arcaicas*, de Marcel Mauss. El libro de Mauss se basaba en todos los relatos existentes de economías premonetizadas y hacía un análisis extendido que iba desde el noroeste de América hasta las islas Trobriand en Oceanía, además de cubrir todo el conocimiento existente sobre las prácticas económicas de las sociedades antiguas.

Las sociedades premodernas comercian mediante ceremonias de intercambio que se producen entre las tribus. Las ceremonias y los bienes comerciados están controlados sistemáticamente por hombres; la economía patriarcal tiene raíces claras en las primeras formas de intercambio comercial. Sin embargo, Mauss defendía que esos rituales mostraban una ética recíproca que entraba en contraste con el egoísmo de la vida capitalista:

> Todas estas instituciones expresan un solo hecho, un sistema social, un estado mental concreto: todo —comida, mujeres, hijos, propiedad, talismanes, tierra, servicios laborales, funciones sacerdotales y rangos— está ahí para pasar de manos y para saldar cuentas. Todo pasa y vuelve como si hubiese un intercambio constante de una materia espiritual, incluidas cosas y hombres, entre colectivos e individuos, distribuida entre rangos sociales, sexos y generaciones.[3]

La evaluación que hacía Mauss de estas ceremonias, y que han compartido muchos antropólogos durante décadas, era muy de color de rosa: el intercambio comercial ceremonial supuestamente beneficiaba a todo el grupo al tejer una red de solidaridad humana sin parangón en el mundo moderno. Al parecer, nadie reconocía que la economía de cazadores-recolectores podía haberse denominado perfectamente «economía de la trata de personas». Se hacía así una asunción implícita: lo que era bueno para los hombres era bueno para las mujeres, y las mujeres, de buena gana, consentían convertirse en objetos de intercambio comercial.

Sin embargo, aunque este *Ensayo sobre el don* se tradujo a múltiples idiomas, el registro etnográfico sostenía la evidencia de que el intercambio de mujeres en las sociedades forrajeras era algo mucho más siniestro de lo que dejaba ver el relato de Mauss. En 2019, Richard Wrangham resumió unas prácticas aborígenes australianas relatadas por primera vez en una etnografía de 1938 como argumento en contra de la creencia tradicional de que la moralidad de los cazadores-recolectores beneficia al grupo

«entero»: «Era lícito exigir a las esposas que mantuviesen relaciones sexuales con múltiples hombres en ceremonias especiales. También podían prestárselas a algún hombre visitante y el marido tenía permitido entregarlas sexualmente a un hombre con el que hubiese discutido, para así saldar una deuda o hacer las paces». Las mujeres, lejos de ser indicadores voluntarios de sistemas de intercambio más amables y agradables, veían esas experiencias como actos de violencia. Wrangham añade: «Aparentemente, las mujeres no disfrutaban de esos encuentros coercitivos [...]. Las mujeres aborígenes australianas vivían aterrorizadas por el uso que se hacía de ellas en momentos ceremoniales». El autor concluye diciendo que las conductas aborígenes descritas eran la «práctica moral de hombres normales» y reflejaban la realidad extendida de que los comportamientos supuestamente prosociales entre esos grupos eran beneficiosos para los hombres pero perjudiciales para las mujeres.[4]

Los historiadores han tenido un ángulo muerto similar en sus análisis. Al documentar el uso de mujeres para forjar alianzas, solucionar disputas, consolidar contratos y recompensar a guerreros, los autores históricos han obviado sistemáticamente el efecto de esas transacciones sobre las mujeres. De hecho, es frecuente que afirmen que ser elegida para un intercambio de ese tipo era «un honor». Por ejemplo, Gordon McEwan, en su relato sobre el Imperio inca, asegura que las mujeres se sentían privilegiadas cuando las presionaban para formar parte del insólito uso que esa cultura hacía de ellas: como mano de obra forzosa e incluso como una especie de moneda.[5]

El emperador inca recompensaba generosamente a nobles leales y a guerreros de éxito dándoles esposas —a veces, muchas— como reconocimiento de sus servicios. El inventario de mujeres del emperador se nutría a través de un sistema de tributos. Todas las provincias pagaban impuestos anuales en forma de niñas de entre diez y doce años, seleccionadas por su belleza. Al llegar a la capital, a

las niñas las clasificaban por su aspecto y luego las dividían en clases. La clase más alta eran las sacerdotisas, luego iban las esposas secundarias del emperador, mientras que las niñas de la tercera clase se entregaban a nobles y guerreros. A las menos guapas las ponían de sirvientas. Había un quinto grupo de niñas a las que usaban para entretener en la corte y tejer todo el día. Y, según McEwan, todas esas niñas pequeñas estaban encantadísimas de estar ahí.

Por desagradable que resulte el ejemplo inca, encontré en él el vínculo más convincente en mi esfuerzo por trazar una práctica comercial con las mujeres como mercancía que se remontaba mucho tiempo atrás y se extendía por todo el mundo. Pensemos en lo siguiente: los seres humanos que poblaron el hemisferio occidental habían estado separados de otras poblaciones de *Homo sapiens* durante veinticinco mil años tras marcharse de Siberia. Aun así, cuando los españoles llegaron a lo que ahora es Perú durante el siglo XVI, la poligamia, el patriarcado, la agresividad masculina y el comercio de mujeres estaban atrincherados en la cultura inca que se encontraron, como lo estaban también en Eurasia, donde esos fenómenos pueden documentarse hace al menos cuatro mil años. Esta conexión sugiere con solidez que el patriarcado, la poligamia y el comercio con mujeres ya estaban presentes en las poblaciones eurasiáticas cuando los ancestros forrajeros de los incas se marcharon.

Existen numerosas similitudes entre las prácticas de los incas y las de otras sociedades de puntos diferentes del mundo. Organizar a las mujeres en clases basándose en el servicio que prestaban a los hombres fue algo común cuando emergieron las sociedades complejas. Casi todas las sociedades eurasiáticas antiguas, incluidas la griega y la romana, pensaban que las mujeres capturadas eran una buena compensación para los soldados.

Me pareció que las prácticas que iba encontrándome tenían su eco en un registro cultural más amplio, a veces en formas y sitios que me resultaban perturbadoramente familiares. Desde cuentos de hadas hasta libros de historia, hemos visto a los reyes entregar a sus hijas a completos

desconocidos en mitad de salones, normalmente sin una sola mención a los deseos de la joven. Escrituras orales, canciones y sagas, como el Antiguo Testamento, las Vedas o los cuentos nórdicos antiguos, hablan de diversos modos sobre el comercio con mujeres, los derechos de los padres sobre sus hijas, la ausencia de consentimiento de las mujeres, la poligamia, las esposas heredadas y el matrimonio como solución para la violación.[6]

Cuando surgió la tecnología de la escritura en Mesopotamia, se crearon unos registros que arrojan luz sobre las consecuencias económicas que este tráfico comercial tenía para las propias mujeres.[7] El primer conjunto de leyes escritas del que disponemos es el Código de Ur-Nammu (*c.* 2100 a. e. c.), una lista incompleta de cuarenta estatutos inscritos en fragmentos de piedra. En él, los derechos de propiedad se conceden a los hombres. El matrimonio era un contrato formal que principalmente servía para otorgar al marido servicios sexuales exclusivos y protegerlo de la intromisión en sus derechos por parte de otros hombres. Dado que los estatutos incluyen multas como forma de castigo, podemos inferir el valor de una mujer por la cantidad de plata exigida como compensación a otro hombre que mantuviese relaciones sexuales con ella; las multas se exponen en una lista de precios de menor a mayor, desde las esclavas en la base hasta las hijas vírgenes en lo más alto.

Las leyes de Ur-Nammu estipulan o sugieren firmemente que los hombres controlaban la riqueza; las mujeres eran propiedades y su valor era inherente a sus servicios sexuales, más que a la procreación o al cuidado del hogar; los maridos daban apoyo material a sus esposas a cambio de exclusividad sexual; las mujeres no tenían medios económicos más allá de lo que obtenían de sus maridos; las novias se compraban mediante un contrato entre el futuro marido y el padre de ella; los maridos eran libres de mantener relaciones sexuales fuera del matrimonio, pero las esposas podían recibir la muerte como castigo si hacían lo mismo; y, por último, el divorcio era

fácil para los maridos pero imposible para las mujeres.

Disposiciones similares aparecen con más detalle y crueldad en el Código de Hammurabi, escrito en Mesopotamia unos trescientos cincuenta años después. Este código demuestra que la poligamia era la norma, los padres comerciaban con sus hijas y las mujeres estaban estratificadas de manera estricta según su relación con los hombres. Los castigos detallados también dejan claro que, aunque el estado dictase las normas y las aplicase cuando fuera necesario, esa aplicación quedaba sobre todo en manos del cabeza de familia y de su autoridad para infligir daño físico, controlar todos los bienes materiales o el dinero y comerciar con cualquier mujer a voluntad.

Las normas de Hammurabi respecto a la violación de una hija resultan familiares, aunque añaden una oscura vuelta de tuerca. El violador debía compensar al padre pagándole una multa y casándose con la hija, pues ella ya no valía nada para el padre. Sin embargo, del padre dependía aceptar el matrimonio o bien deshacerse de la hija de otro modo, por ejemplo, prostituyéndola o matándola por «adúltera».

Cabe destacar que como adulterio se incluye no solo que una esposa le sea infiel a un hombre con el que está casada, sino también que una hija mantenga relaciones sexuales fuera de los acuerdos cerrados por su padre. Durante miles de años en adelante, la sentencia más común para una mujer que cometiese cualquier tipo de adulterio sería la muerte. Los asesinatos de honor en Bangladesh, Pakistán y Oriente Medio son el final de una línea muy larga. E incluso ahora, en Angola, Bahréin, Camerún, Guinea Ecuatorial, Eritrea, Irak, Jordania, Kuwait, Líbano, Libia, Malasia, Filipinas y Tayikistán, por ley un violador debe casarse con su víctima para compensar la pérdida económica soportada por el padre de esa mujer.

Pese a que desde el activismo se reclama actualmente que las regulaciones del matrimonio por violación surgieron de las leyes coloniales europeas, esa práctica, como puede verse, apareció en realidad hace al menos tres mil años.

Tampoco es una costumbre musulmana, como muchos occidentales podrían asumir por su distribución geográfica; esa norma aparece incluso en el Antiguo Testamento: «Si resultara que un hombre conociese a una virgen que no esté prometida en matrimonio y la violase y los descubriesen, habrá de pagar el hombre al padre cincuenta shekels de plata. Deberá casarse con la joven, pues la ha violado. Mientras viva, nunca podrá divorciarse de ella».[8]

En ningún código legal antiguo se recoge una sola mención a algún resarcimiento para la víctima: su bienestar parece no preocupar a nadie.

En el Código asirio medio que siguió al de Hammurabi unos quinientos años después, pueden verse restricciones económicas impuestas a las mujeres que se dan actualmente en la economía Doble X. Además de la dependencia absoluta de las mujeres respecto a los hombres y del monopolio de estos sobre la propiedad, aparecen limitaciones al movimiento, exclusión de las mujeres del sistema de intercambio y obstáculos para participar en el comercio por cuenta propia. Sabemos asimismo que a las mujeres no se les permitía aprender a leer ni a escribir, lo que las dejaría excluidas del sistema financiero.

Pese a que las leyes de Ur-Nammu y Hammurabi aluden a derechos de herencia, en el Código asirio medio se hace un énfasis mayor al hecho de que la riqueza pase de padres a hijos varones, o que al menos se mantenga en manos de parientes varones. En esa sociedad, las viudas quedaban desahuciadas cuando morían sus maridos, al igual que ocurre hoy en países en vías de desarrollo. (Solo en India hay cuarenta millones de viudas en esa situación.)

De acuerdo con el Código asirio medio, las esposas no parecen tener la propiedad compartida ni siquiera de los objetos domésticos normales. Las leyes asirias medias estipulan que si una esposa coge algo de la casa de su marido, eso se considera robo y recomiendan cortarle las orejas como castigo. Si el marido no es capaz de castigar a la esposa, porque está muerto o incapacitado, la ley dice que el estado ha de matarla.

La ley asiria media dicta prácticas concretas que niegan a las mujeres la movilidad y la privacidad, impidiendo así su capacidad para participar libremente en la economía. Los códigos estipulan que las mujeres que pertenecen a un hombre deben llevar velo al salir de casa para anunciar al resto que están bajo control masculino. Cuando salían, esas mujeres iban acompañadas de una carabina.[9] Así, salvo excursiones custodiadas, dichas mujeres permanecían recluidas en casa. Ese nivel de control permitía al esposo asegurarse de que todos los hijos nacidos fueran suyos, algo que aparentemente no importa a los cazadores-recolectores, en vista de la despreocupación con la que se pasan las mujeres unos a otros. La obsesión masculina con la paternidad, según parece, no es «natural», como algunos afirman. El deseo casi patológico que los hombres llegaron a tener de conservar la exclusividad sexual sobre las esposas quizá surgiese con la invención de estos métodos para controlar quiénes tenían acceso a ellas (con multas o restricción de movimientos).

Para las mujeres, las consecuencias económicas de ser incapaces de salir de casa sin ir marcadas y acompañadas resultan considerables. Dichas limitaciones les imposibilitarían ganar dinero fuera de casa sin que lo supiese el esposo. Al no poseer ni siquiera las cosas que había en la casa, las mujeres eran plenamente dependientes de los hombres que las poseían a ellas. Si tejían o cosían, los beneficios de las cosas que fabricaban seguramente perteneciesen al hombre cabeza de familia, del mismo modo que las mujeres casadas que hacen trabajos agrícolas en África tampoco son dueñas del producto de su propio trabajo. El motivo es que, además de ser propietarios de las mujeres trabajadoras, los hombres poseerían también la tierra, los edificios, los telares y el hilo: todos los bienes de equipo y los materiales.

Las prácticas del velo, la reclusión y la carabina parecen haberse extendido por el mundo a través del comercio y las conquistas, como ocurrió con otras creencias, prácticas y objetos. Si tomamos el velo y la

reclusión como indicadores de un sistema que excluía a las mujeres de la participación económica, podemos seguirle la pista a la economía Doble X y viajar al este desde el antiguo Oriente Medio hacia India, al oeste al norte de África, al norte cruzando el Mediterráneo y acabar en Europa. En algunas sociedades, como la de la antigua Grecia, las mujeres estaban tan recluidas que iban de la casa de su padre directamente a la de su marido, sin interactuar con el mundo exterior en absoluto.

Las culturas mediterráneas con las que normalmente se traza la historia de Europa incorporaban por lo general el velo, la reclusión, los matrimonios concertados por los hombres, el control masculino de la propiedad y la exclusión de las mujeres de la herencia. En la Europa medieval, se daban algunas prácticas de velo y reclusión y los hombres controlaban todas las propiedades, concertaban matrimonios y restringían el acceso de las mujeres a la herencia. Los españoles, que habían recibido la influencia del dominio islámico llegado desde Oriente Medio en su ruta al norte, llevaron muchas de estas prácticas al Nuevo Mundo. De hecho, en la mayor parte del mundo se han usado el velo, la reclusión y las carabinas, y actualmente aún se practica la reclusión desde África hasta Oriente Medio y el subcontinente indio.[10]

Aunque comúnmente se acepta que las mujeres siempre han trabajado en la casa por los hijos, se puede argumentar con la misma solidez que las mujeres trabajaban en casa porque no tenían permitido salir. Existen muchos nombres (*purdah* y claustro, *hijab* y toca, mantilla y *sheitel*, *harem* y convento) para objetos y prácticas que se derivan de este propósito.[11]

Como hemos visto, muchas de las normas halladas en estos sistemas legales antiguos siguen aplicándose por todo el mundo. Las restricciones parecen surgir de un enorme sistema raíz histórico de alcance mundial. Es un lugar común tratar de justificar o de proteger las peores de estas prácticas —como el matrimonio infantil o la mutilación genital femenina— alegando que «es su cultura». Sin

embargo, lo cierto es que este trágico sistema de explotación y control es la historia cultural de todos, de todo el mundo.

Por otro lado, allí donde se siguen aplicando las prácticas más restrictivas, la gente de esas culturas no necesariamente acepta que deba continuarse con ellas. *Understanding Masculinities* [De cómo entender la masculinidad], un estudio reciente sobre actitudes de hombres y mujeres de Oriente Medio ante los vestigios de estas prácticas ancestrales, expone dicha división.12 Los hombres y las mujeres discrepan en muchas de estas cuestiones, aunque, en casi todos los temas, los hombres discrepan entre sí. Una gran mayoría de ambos sexos coinciden en que su cultura, pese a aplicar esas prácticas restrictivas, debería hacer más por alcanzar la igualdad para las mujeres. Por tanto, no deberíamos dar por sentado que, solo porque esas prácticas surjan en un lugar, los ciudadanos pertinentes no quieran que cambien.

No obstante, las leyes antiguas no se detenían en mantener a raya a las mujeres casadas. El velo que excluía a las esposas en Asiria se convirtió en un arma contras las mujeres que no estaban «bajo la protección» de un hombre, algo que también se ha extendido por el mundo. El Código asirio medio dice que las mujeres que no son propiedad de un hombre pueden no llevar velo, por lo que todo el mundo sabrá que no tienen protección. En *La creación del patriarcado*, el primer intento de redactar una historia antigua de las mujeres, publicado en 1986, Gerda Lerner afirma que esta disposición estaba destinada a dejar claro cuándo una mujer pertenecía a «todos» los hombres, por virtud de no estar bajo el ala de «un solo» hombre, por lo que invitaba a la agresión sexual. Según las normas asirias medias, por tanto, era inseguro que una mujer se quedase soltera o trabajase fuera de la casa; de este modo, se empujaba a las mujeres al matrimonio para evitar la violencia. Como resultado, se les habría bloqueado el acceso a una independencia económica.

Tratar a las mujeres trabajadoras sin pareja como

modelos de vergüenza, incluso como «putas» que merecen la agresión sexual, es un fenómeno que se extendió por el mundo. Esta actitud prevaleció en América del Norte y el este de Europa hasta al menos la segunda mitad del siglo XX y, como veremos, las mujeres trabajadoras del mundo en vías de desarrollo, actualmente, reciben injurias por su supuesta inmoralidad y se ven sujetas a episodios permanentes de acoso y violencia.

Los castigos por infringir las leyes del velo en Mesopotamia eran graves: a los ciudadanos se les exhortaba a llevar a cualquier prostituta que usara velo a las puertas de palacio, desnudarla, golpearla cincuenta veces y echarle alquitrán caliente por la cabeza. Cuando las mujeres esclavas cometían el mismo delito, los ciudadanos tenían instrucciones de cortarles las orejas y quitarles la ropa. Aunque los hombres que ayudasen a una mujer que hubiese violado el código también recibían un grave castigo: si un hombre que viese a una mujer así no la capturaba, debía recibir «cincuenta golpes de vara», se le quitaría la ropa, le perforarían las orejas y le insertarían un cordel para atárselas por la nuca. No habría sido necesario estipular un castigo para los hombres si los patriarcas no hubiesen pensado que algunos de ellos iban a optar por ayudar a esas mujeres no facultadas para llevar velo.

Las sociedades de Mesopotamia eran autocráticas, estados complejos con economías formalizadas y tecnología agrícola. Comerciaban con diversos bienes cubriendo largas distancias y emprendían guerras a gran escala. En este imperio surgieron el primer ejército permanente, la primera guerra de conquista y múltiples innovaciones armamentísticas diseñadas para aumentar el alcance y el impacto de los ataques. Las capturas durante las guerras generaron un flujo de mujeres esclavas, tal y como se evidencia en las muchas normativas relativas a su trato. Y, por supuesto, los guerreros con más esposas vertieron ese mayor nivel de violencia en el acervo genético.

En *Sex and War* [Sexo y guerra], Malcolm Potts y Thomas Hayden afirman que el éxito reproductivo de los

machos humanos violentos creó una situación en constante incremento en la que los genes destructivos impulsaban una cultura de guerra. Potts fue a Bangladesh en 1971 a prestar ayuda justo después de la Guerra de Liberación. Como médico de obstetricia y ginecología, trató a las mujeres bangladesíes que habían sido víctimas de la mayor violación sistemática en la historia mundial. Desde entonces, ha sido voluntario en Vietnam, Camboya, Afganistán, Egipto, la Franja de Gaza, Liberia y Angola, y en todas esas situaciones ha tratado con la violación. *Sex and War* fue el resultado de dichas experiencias.[13]

En su libro, Potts y el periodista Hayden documentan de manera exhaustiva la violencia masculina contra las mujeres en tiempos de conflicto, empezando por el comportamiento de los chimpancés y analizando lo que se asemeja a cualquier guerra en la historia humana. Estos autores apuntan a que un conflicto normalmente se organiza en escuadrones de unos ocho hombres que trabajan muy estrechamente para ejercer lo que Potts y Hayden llaman «agresiones grupales». Los grupos trazan estrategias de ataque y usan la violación como parte de su ofensiva, de manera que crean vínculos mediante la violencia que ejercen contra las mujeres. La combinación de aumento de testosterona, adrenalina generada por el peligro y vínculos de «cuadrilla» los transporta más allá de los confines de su comportamiento y personalidad usuales. Potts y Hayden defienden que, en esas circunstancias, todos los hombres, ellos mismos incluidos, son capaces de violar. La evidencia que aportan sobre el éxito que han tenido los machos guerreros puede verse en nuestra historia y también en nuestro material genético: el 8 % de la población masculina de Asia central aún porta el ADN de Gengis Kan, el inveterado violador que lideró las invasiones mongolas del siglo XIII. De hecho, dieciséis millones de hombres vivos actualmente aún llevan los genes de Gengis Kan en un cromosoma Y identificable. No obstante, no debemos concluir que esta violencia dura para siempre: los vikingos fueron de los guerreros más brutales de la historia, pero

ahora los escandinavos se consideran modelos de paz e igualdad de género.

La cultura de los guerreros preparaba a los hombres para luchar desde una edad temprana. Al igual que en las sociedades forrajeras, el rito de iniciación a la madurez solía implicar alguna experiencia dolorosa o aterradora, y algunas culturas mataban a los niños que intentaban huir. Ahí es donde empieza la presión extrema para «ganarse la hombría». A lo largo de la historia, se ha esperado de los hombres que justifiquen constantemente su masculinidad, soportando el dolor sin quejarse, ocultando sus emociones y matando o torturando sin reparos.

Es horrible hacerle algo así a una criatura cuyo cerebro está, podría decirse, ensamblado para sentir empatía. En 2019, la American Psychological Association (Asociación Psicológica Estadounidense o APA) reconoció las señas de identidad de la «masculinidad tóxica», una afección dañina que tiene sus raíces en inculcar por la fuerza en los niños pequeños versiones negativas de la masculinidad y que requiere directrices especiales para tratarse. La APA anunció que su decisión surgía de «más de cuarenta años de investigación que demostraban que la masculinidad tradicional es psicológicamente perjudicial y que socializar a los niños para que repriman sus emociones provoca daños con ecos internos y externos».[14]

Aquellos a los que las sociedades de guerreros preparaban para la guerra a menudo vivían juntos, alejados de las mujeres. Cuando los hombres viven en un espacio separado, no existe nada que haga contrapeso respecto a la influencia de la competitividad y la agresividad. De ahí normalmente surge una jerarquía rígida y autocrática, cuyo cumplimiento se garantiza mediante el acoso y que se expresa en un comportamiento despectivo hacia las mujeres.

Hay que reconocer que a los hombres se los reclutaba para la batalla tan inexorablemente como a las mujeres se las expropiaba por la fuerza para el comercio. Les ordenaban luchar y no les daban elección sobre dónde,

cuándo ni por quién. La deserción casi siempre recibía como castigo la muerte. Los arqueólogos subrayan ahora mismo que no debemos realzar la figura de los guerreros del pasado. Los soldados eran humanos, independientemente de lo curtidos que estuviesen. Tenían que sentir miedo y dolor. Que aquellos pueblos no usaran el término «trastorno por estrés postraumático» no quiere decir que no lo experimentasen.

Los machos alfa de las sociedades antiguas también mandaban sobre grupos enormes de hombres esclavos para construir elaborados sistemas de riego y caminos que uniesen sus imperios. Y, por supuesto, los emperadores, reyes, césares y faraones querían que los hombres a los que dominaban les construyesen monumentos. Esos patriarcados ancestrales dominaron y explotaron tanto a hombres como a mujeres de una manera brutal.

Si retrocedemos, podremos ver en esta historia el punto de origen de la economía Doble X actual. Hasta donde la historia escrita nos permite remontarnos, las «esposas» se compraban y vendían, se las obligaba a contraer compromisos no consensuados sin fecha de término, con propietarios que podían comerciar con ellas por puro impulso. No recibían ningún pago, no tenían propiedades y no disponían de dinero. Las castigaban físicamente, e incluso las desfiguraban o mataban, por la más mínima infracción. Estaban mal alimentadas, debilitadas. Las hacían cautivas bajo amenazas de sufrir violencia si se resistían. Prácticamente siempre tenían prohibido usar armas y por tanto carecían de una vía para defenderse o escapar. Su acceso a la información estaba limitadísimo y les controlaban las comunicaciones con el mundo exterior. Hoy, cuando todos esos elementos se presentan juntos, la política internacional habla de «esclavos».

El aspecto más oscuro de la economía Doble X sigue siendo la esclavitud. La trata de personas se ceba de una manera desproporcionada con las mujeres y tiene como objetivo a las que se ven privadas de sus derechos económicos. La Organización Internacional del Trabajo

calcula que hay 40 millones de esclavos en el mundo ahora mismo, de los que el 71 % son mujeres y 15,4 millones de ellas viven en matrimonios forzosos.[15]

El intercambio de bienes por una esposa se mantiene aún bajo las formas de la dote y la práctica del precio por novia. En India, la dote se ha convertido en una cuestión de vida o muerte, incluso aunque el gobierno la haya prohibido. El intercambio matrimonial indio está sujeto a unas largas negociaciones, pero a veces el novio y su familia protestan *a posteriori*, alegando que no se les ha pagado lo suficiente o que no han recibido algo que se les había prometido. Las exigencias por esa parte siguen aumentando mientras la familia de la novia intenta reunir fondos para pagarlo todo. Al final, la dinámica se reduce a una extorsión pura y dura y la novia se convierte en un rehén. Cuando la familia de la novia ya no puede permitirse pagar más, el novio y su familia la matan. El método más usado para ello es empapar a la esposa en queroseno y prenderle fuego. El novio y sus parientes se sirven de coartada unos a otros, por lo que la policía raras veces puede hacer que prospere una acusación de homicidio. La quema de novias es de lo más común; los agentes calculan que cada hora muere una mujer india de este modo. Los grupos de derechos de las mujeres afirman que la cifra se acerca más a una mujer cada quince minutos.

Otro reflejo actual de las prácticas matrimoniales del pasado es el «matrimonio por violación» o el «secuestro de la novia», prácticas en la que el objetivo es reclamar derechos sobre una novia sin pagar nada al padre. Este delito lo cometen hombres pobres, aunque también hombres que no serían aceptables para las familias por otros motivos, como una adicción a las drogas o antecedentes policiales. Un hombre secuestra a una mujer, a veces con ayuda de otros hombres o de su familia. La lleva a un lugar seguro y la viola repetidas veces, de tal modo que ya no sea aceptable para ningún otro hombre. A continuación, se presenta ante el padre de la mujer y se ofrece a casarse con ella. Las familias se sienten tan

avergonzadas de que su hija haya perdido la virginidad que normalmente la presionan para que acepte. Pese a que el matrimonio por violación se da en todas las regiones del mundo, quizá sea más prevalente en Asia central, donde este delito se ha multiplicado desde la caída de la Unión Soviética. En Kirguistán, por ejemplo, alrededor de un tercio de todos los matrimonios tienen esta práctica como base.[16]

Quizá haya quien se pregunte por qué y cómo los matrimonios occidentales han llegado a diferir tantísimo de los del resto del mundo. El cambio se inició en Europa con los sacerdotes que viajaron desde el Imperio romano cristiano hacia el norte llevando su religión.[17] Estos evangelizadores pusieron fin a muchas prácticas culturales que consideraban incompatibles con su fe. Sus esfuerzos por cambiar los fundamentos del matrimonio al final tuvieron un impacto enorme en la economía Doble X.

La postura cristiana era que, basándose en las enseñanzas de Cristo y según la interpretación del apóstol Pablo, el hombre solo debía tener una esposa. Los líderes de esa primera iglesia de Europa también defendieron la monogamia con intención de minimizar la actividad sexual: creían que el sexo era pecaminoso y pensaban que podrían limitar su práctica si las parejas solo tenían una persona con la que aparearse. Insistían asimismo en que ningún matrimonio podía celebrarse sin el consentimiento de la novia. Esos sacerdotes no eran especialmente afines a las mujeres, pero dado que en varios momentos de los Evangelios Cristo las trata de una manera que implica que son seres humanos —incluso iguales— a los ojos de Dios, se dedujo de ello que debían tener derecho a dar o negar su consentimiento. Por tanto, los sacerdotes católicos llegaron a Europa exigiendo que todas las uniones fuesen monógamas y que ningún matrimonio podía celebrarse sin el consentimiento de la novia.

Hacia el 700 e. c., Inglaterra y Francia eran oficialmente cristianas, pero entre las tribus germánicas el avance se hizo más lento. La última región en convertirse

fue Escandinavia, más o menos en el 1100 e. c. El contacto entre nórdicos y sacerdotes católicos demuestra la transición del matrimonio «pagano» al cristiano. Las sagas nórdicas describían una cultura en las que los padres vendían a las hijas sin el consentimiento de estas y los hombres tenían múltiples esposas, situaciones que se veían reflejadas en las prácticas que los católicos encontraron al llegar allí. Los sacerdotes dejaron registros escritos sobre sus esfuerzos por acabar con el comercio de mujeres y la poligamia. Sabemos ahora que los sacerdotes se salieron con la suya, en la región nórdica y también en el resto de lugares que terminaron siendo parte de la «cristiandad». Toda Europa se hizo monógama: la primera región del mundo en hacer ese cambio en una franja geográfica tan extensa y entre pueblos tan diversos.

Deberíamos tener claro que la Iglesia católica emergente no estaba en ningún modo tratando de liberar a las mujeres; sus políticas a menudo eran crueles con ellas y las reformas maritales con frecuencia se aplicaban superficialmente, se saboteaban y se retorcían. No obstante, el cambio fue profundo, ya que reconocía formalmente a las mujeres como «personas» e implicaba que una esposa formaba parte de la economía doméstica, más que ser una posesión en ella.

Sin embargo, la subordinación económica se mantuvo durante siglos.18 La práctica común y, en última instancia, las leyes escritas daban a los esposos el control de los bienes domésticos, independientemente de su procedencia, así como de cualquier ingreso que obtuviese una persona bajo su techo. Continuaron las prácticas del velo y la reclusión. Algunas mujeres trabajaban fuera de casa, pero eran de clase baja, se las consideraba «de mala reputación» y a menudo se veían sometidas a agresiones sexuales por parte de hombres.

La vulnerabilidad económica mantenía a las mujeres insertas en matrimonios nefastos, aunque eso también se debía a la práctica imposibilidad de divorciarse. En muy raras ocasiones, los tribunales eclesiásticos permitían el

divorcio por razones de abandono, crueldad extrema o adulterio, que se castigaba con severidad, aunque no con la muerte. Sin embargo, la violencia doméstica era rampante; se consideraba legal, según el derecho consuetudinario y el canónico, que un hombre pegase a su esposa, tal y como indica este decreto de Francia: «Es lícito que el hombre golpee a su esposa, sin causar muerte ni incapacidad, cuando ella le niegue algo a su marido».[19]

El abandono era algo común. Los hombres se marchaban de casa para ir adonde se dijera que había trabajo. Por otro lado, a menudo el comercio de larga distancia les exigía permanecer fuera. Las mujeres, dado que estaban obligadas por tradición a quedarse en casa, se veían excluidas de esas oportunidades y transacciones. Al desarrollarse el transporte marítimo, los hombres se hicieron a la mar y también se alejaron así de las muchas guerras que soportó Europa. Los hombres podían morir en alguno de esos viajes. De cualquier forma, las esposas abandonadas tenían que esperar periodos interminables hasta que la Iglesia reconocía la ausencia prolongada de un marido como muerte; solo cuando declaraban al marido muerto la mujer podía volver a casarse y rescatar con ello a sus hijos y a sí misma de la indigencia. Las mujeres abandonadas y las viudas, así como sus hijos, se convirtieron en el grupo más visible entre los pobres.[20]

La vulnerabilidad económica de las mujeres acabó por fijarse en Europa mediante leyes formales. En Gran Bretaña, convirtieron en ley escrita un concepto del derecho consuetudinario llamado *coverture*. Según este principio jurídico, una mujer casada estaba «cubierta» por su esposo, de forma que no tenía identidad jurídica ni económica propias. En virtud de esta figura, las mujeres cedían el control de todos sus bienes a su esposo al casarse. Gran Bretaña exportó esta norma a Canadá, Australia y Estados Unidos, y ese mismo concepto apareció en el derecho romano holandés. Otros países europeos consiguieron el mismo propósito convirtiendo a las mujeres casadas en menores de edad a ojos de la ley.

No pocos historiadores se toman muchas molestias para asegurar que algunas mujeres sí tenían la capacidad de ostentar propiedades en la Edad Media, el Renacimiento y la Era de los Descubrimientos, pese a que normalmente sus ejemplos se presentan como casos muy singulares: en esencia, eran excepciones que confirmaban la regla. Cuesta calcular cuántas mujeres europeas de verdad tenían alguna propiedad en esas épocas; en la mayoría de los casos, parece que lo que una mujer tenía, incluso por dote o por herencia, solo lo ostentaba en usufructo, esto es, con derecho de uso pero no de propiedad, hasta que se casaban o morían, o bien sus hijos varones alcanzaban la mayoría de edad.

La prueba para saber si alguien de verdad tiene la propiedad de una tierra es comprobar si puede venderla, destruirla, hipotecarla o cederla. Dudo que muchas mujeres fuesen propietarias reales, al menos de bienes reales. El gráfico de la figura 11 ilustra el problema de generalizar a raíz de casos excepcionales, y también el de fundir derecho de uso con derecho de propiedad. En la figura se muestran las tierras «enajenadas» (por venta, donación, etc.) por hombres y mujeres a lo largo de cuatro siglos en Italia, España, el sur de Francia, el norte de Francia y Alemania. Sencillamente, no hay manera de eludir el hecho de que, entre el 800 y 2000 e. c., los hombres tuvieron el control de la riqueza y los recursos productivos de Europa.[21]

Una granja europea normal representaba una unidad económica cerrada que exigía el trabajo de al menos dos adultos en buena condición física. La gente se casaba más por conseguir ayuda para este trabajo que por afecto. No obstante, los historiadores concluyen un poco aceleradamente que a las mujeres de esos hogares se las valoraba como «ayudantes» porque su trabajo era importante y necesario. Ya hemos visto que el supuesto vínculo entre trabajo esencial y respeto cultural no existe, y dadas las otras circunstancias a las que se enfrentaban las mujeres casadas —incluido un alto nivel de violencia doméstica— creo que pocas disfrutarían de una relación

respetuosa.22

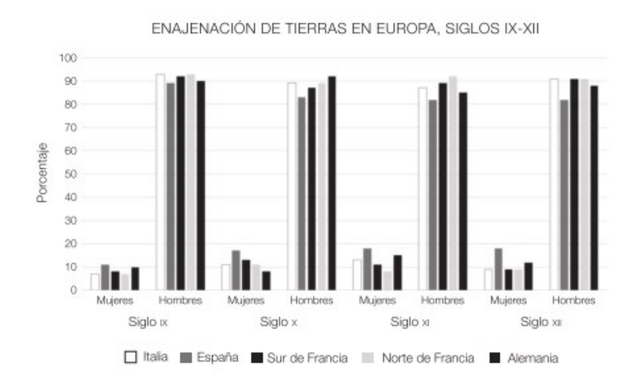


Figura 11. Las fuentes históricas a veces insinúan que las mujeres eran propietarias de tierras, cuando en realidad solo tenían derechos de uso sobre ellas. En este gráfico se muestra cuánta tierra distribuyeron («enajenaron») hombres y mujeres durante un periodo de cuatrocientos años en cuatro países europeos.

(*Fuente*: Herlihy, D. [1976]. «Land, Family, and Women in Continental Europe, 7011200». Stuard, S. M. [ed.] *Women in Medieval Society*. Filadelfia: University of Pennsylvania Press, p. 28.)

Cuando la economía doméstica se basaba en un negocio en vez de en una granja, las mujeres seguían teniendo poco poder económico. Por ejemplo, con frecuencia las mujeres terminaban siendo valiosas ayudantes en la tienda de algún artesano cualificado y, en ocasiones, una de ellas aprendía bien el oficio, pero no podría marcharse para montar un negocio propio porque los gremios no aceptaban a mujeres entre sus miembros. A veces, una viuda tenía permitido seguir llevando una tienda tras morir su marido, aunque solo hasta que volviese a casarse. Por sistema, la mujer casada era siempre dependiente de su marido. Esas mujeres europeas seguían siendo cautivas económicas, aunque no estuviesen detrás de velos y celosías.

Hay una perturbadora historia de una mujer europea del siglo XIV que ilustra cómo se ejercía la cautividad en la Edad Media. Susan Mosher Stuard, en un ensayo publicado

en *Women in Medieval Society* [Mujeres en la sociedad medieval], explica que, entre la aristocracia de Ragusa (actual Dubrovnik), las mujeres «se definían jurídicamente según las extensas y detalladísimas leyes que regían las dotes».[23] Stuard comenta que una mujer pasaba de la casa de su padre a estar bajo custodia de su esposo «garantizando así que fuese una persona privada, más que pública, toda su vida». Señala que el papel de las mujeres aristocráticas era el de ser hermosos escaparates de las riquezas de su esposo y que las mujeres de Ragusa parecían estar felices ateniéndose a esas expectativas. Y esto es lo que hace que la historia de Nicoleta de Mence resulte tan misteriosa.

Los registros históricos no dicen por qué Nicoleta, de repente, cogió todas sus pertenencias y se marchó de casa de su esposo, Jache de Sorgo, en 1390, pero algo horrible debió de ocurrir. Cuando Nicoleta se fue, Jache presentó una queja ante el Consejo Menor, esto es, los mercaderes que administraban la ley. Dado que «pocas mujeres se comportaban de forma contraria al espíritu y las disposiciones de la ley», el consejo no estaba preparado para la situación de Nicoleta. Primero, enviaron a unos representantes para persuadir a la mujer de volver a casa, pero ella se negó. A continuación, le pusieron un ultimátum: o estás en casa en un plazo de catorce horas o se acabó. Cuando Nicoleta volvió negarse, buscaron a su «anciana madre» para que la convenciese, pero no sirvió de nada. Jache siguió presionando hasta que el consejo encarceló a Nicoleta y la puso bajo custodia. Al ver que la mujer seguía negándose a regresar, y dado que su esposo no daba su brazo a torcer, le confiscaron los bienes a Nicoleta y la mandaron al exilio, sin nada.

Stuard afirma que, según los registros, el Consejo Menor lo intentó todo para evitar aplicar esa dura sanción a Nicoleta y calificó el caso como «el martirio de Nicoleta de Mence». La autora concluye: «Nicoleta no tenía derecho a privar [a Jache] de su dote ni de su persona y en eso se basaba el caso. La ley quizá podía estirarse u obviarse en

pos de los intereses de un negocio familiar o de los intereses mayores de la clase mercantil; no podía acomodarse sin embargo a las exigencias de libertad individual de una mujer».[24]

Resulta fácil dar por sentado que las mujeres ricas con un módico grado de poder eran excepciones a las limitaciones que concernían a mujeres menos privilegiadas, pero también ellas dependían de los hombres y se debían a ellos.

El poder de una mujer casi siempre dependía de los afectos de un hombre y normalmente la mujer se quedaba con nada si él la abandonaba o «la repudiaba», como acostumbran a decir en los relatos de la historia de Europa. A las mujeres se las ha empobrecido a lo largo de toda la historia a causa de su sexo. El patriarcado ha afectado a todas y cada una de ellas.

A finales del siglo XIX, en el oeste de Europa, América del Norte y Australia, se llevó a cabo una revisión drástica de las leyes que regulaban el estatus económico de las mujeres. El origen de ese cambio radical se remonta a la historia de la cristiandad.

La Reforma arrojó una luz escéptica a las normas de la Iglesia católica romana respecto al matrimonio. Los reformistas no mantenían que el matrimonio fuese un sacramento y consideraban que debía ser disoluble; sin embargo, conforme fue avanzando la sangrienta transición del catolicismo al protestantismo, los reformistas empezaron a discutir entre ellos sobre las normas de las nuevas instituciones religiosas. Una figura clave en esas disputas fue el reformista alemán Martin Bucer, quien defendía que el matrimonio tenía que basarse en el amor y el respeto, por lo que si una pareja ya no se tenía afecto, debían tener permitido el divorcio. Su opinión dio la patada inicial a cinco largos siglos en los que los países occidentales, poco a poco, se convertirían a la idea de que el matrimonio debía basarse en el amor.[25]

El amor en el matrimonio parecería sugerir que la pareja no debía enfrascarse en ningún acto violento, aunque

sabemos que la violencia doméstica continúa hasta la actualidad, incluso entre personas que se profesan amor. Sin embargo, cabe destacar que fue durante la Reforma cuando se criminalizó al fin el hecho de «golpear a las esposas». Como ejemplo, el primer código legal de la puritana Massachusetts decretó que las mujeres no tenían que tolerar que sus maridos les pegasen.

Este nuevo ideal matrimonial implicaba confianza y apoyo mutuos, lo que en apariencia ha conducido a un replanteamiento de los esquemas económicos; al levantarse las restricciones al divorcio en los países protestantes, las restricciones económicas también se suavizaron en muchos casos. En torno al inicio del siglo XX, se aprobaron diversas leyes en la Europa protestante, América del Norte y Australia que empezaron a inclinar más la balanza hacia la justicia, aunque esos cambios se produjeron a paso muy lento.

En 1882, se eliminó el principio de *coverture* del derecho británico gracias a la ley sobre la propiedad de mujeres casadas, una legislación que inspiró a Australia y a Canadá a hacer lo mismo. Sin embargo, en Estados Unidos, el proceso tuvo que hacerse estado por estado. Entre 1830 y 1880, la mayoría de los estados de este país garantizaron a las mujeres el derecho de controlar sus propiedades si su marido quedaba incapacitado, el derecho a tener propiedades personales (aunque no a controlarlas) y el derecho a recibir ingresos y a conservarlos para su uso. Poco a poco, el principio de *coverture* desapareció del derecho estadounidense, aunque en realidad no se abolió hasta 1982, cuando el Tribunal Supremo declaró inconstitucional la ley del «jefe y amo» de Luisiana. Resulta tan aleccionador como sorprendente saber que el principio de *coverture* tuvo el fin formal en Estados Unidos hace menos de cuarenta años.[26] Algunos académicos actuales defienden que el matrimonio «de compañerismo» sentó las bases esenciales de la democracia, al plantar la semilla de la preferencia por la igualdad.[27]

Conforme avanzó el siglo XX y la familia nuclear con un

hombre como único sostén de familia pasó a primer plano, surgió otro estereotipo: el de la esposa que se pasaba el día limpiando la casa y cuidando de los hijos. En la cultura de consumo que se desarrolló a lo largo del siglo XX, la familia nuclear quedó idealizada en anuncios de nuevos productos y aparatos domésticos. El ama de casa se hizo crucial para la cultura popular, aunque seguía siendo dependiente de un hombre. Las mujeres iban de casa de su padre a casa de su marido. El divorcio resultaba más fácil pero vergonzoso. Las esposas tenían pocas alternativas aparte de continuar inmersas en sus matrimonios. La violencia doméstica siguió siendo un problema, aunque nadie la tomaba en serio. A modo ilustrativo, en un informe de 1954 de la policía de Scotland Yard se comentaba: «En Londres solo hay unos veinte asesinatos al año y no todos son graves; algunos no son más que hombres que matan a sus esposas».28 Las mujeres todavía estaban subordinadas económicamente bajo la amenaza de sufrir violencia a manos de los maridos de los que dependían.

La subordinación de las mujeres en la economía empezó con los hombres que usaban la violencia física para obligar a las mujeres a mantener relaciones sexuales bajo el disfraz del intercambio comercial: en esencia, se trataba de esclavitud sexual. En todos los esquemas económicos injustos que he estudiado, el miedo a la agresión del hombre subyace a las decisiones tomadas por las mujeres, incluso cuando lo único que perciben es el posible ataque que sugiere la ira de un colega varón en el lugar de trabajo. No obstante, hay ahora mismo hombres organizándose para cambiar para siempre el perfil de «nacido para matar» bajo diferentes banderas, como la de los deportistas profesionales que hacen declaraciones públicas ante sus seguidores. En este sentido se han conseguido algunos éxitos espectaculares. Por ejemplo, Michael Kaufman, defensor del empoderamiento económico de las mujeres y autor de un libro titulado *The Time Has Come: Why Men Must Join the Gender Equality Revolution* [Ha llegado la hora: por qué los hombres deben unirse a la revolución por la

igualdad de género], fundó White Ribbon, una organización de hombres que busca eliminar la violencia contra las mujeres. Desde su nacimiento en 1991, se han afiliado a White Ribbon hombres de más de noventa países.

Hace poco, oí a Michael relatar una historia extraordinaria ante una extensa audiencia en un encuentro sobre empoderamiento económico de las mujeres en América del Sur.

Un hombre pakistaní volvió a casa, en el valle del Swat, tras haber estudiado derecho en la capital. Le llamó la atención la grave situación a la que se enfrentaban unas víctimas de violación cuya credibilidad iba a juzgarse en los tribunales. Debían contar con cuatro testigos varones que testificasen que las habían violado y, si no, las acusarían de adulterio, un delito penado con años de prisión o con la muerte. El hombre sabía que eso iba en contra de las tradiciones jurídicas pakistaníes y lo consideraba contrario a las enseñanzas de su religión. Así pues, defendió a esas mujeres y las libró de los cargos de adulterio. Y entonces, las autoridades lo metieron a él en la cárcel. Había hordas de hombres encarcelados allí, viviendo en condiciones inhumanas. «Pueden imaginarse lo que le ocurrió a ese hombre», dijo Michael, y noté que toda la multitud gemía ante la certeza de que al heroico abogado lo hubiesen violado o apaleado en prisión.

Sin embargo, la historia terminaba con una sorpresa. Cuando el resto de presos se enteraron de por qué estaba allí el abogado, todos se pusieron en huelga de hambre hasta que lo liberaron.

Michael terminó su charla con un alegato sobre cómo llegaría el cambio. «Los hombres tienen la capacidad de ver cómo otros sufren, de sentir el dolor ajeno. Pueden parecer duros, pero tienen unos corazones enormes. Apelar a su compasión, cambiar nuestros ideales de lo que significa ser hombre y acabar con el poder masculino sobre las mujeres, todo unido, logrará detener al fin la violencia contra las mujeres.» La capacidad humana para empatizar, para ver la angustia de otras personas, aunque esta sea resultado de la

crueldad propia, nos da un motivo importante para la esperanza.

6
ESCAPAR DE LA COCINA

Radia y yo llegamos temprano al pueblo. No teníamos ninguna prisa, así que me bajé del coche y busqué un sitio en el que sentarme mientras esperábamos. Bajo un árbol había un asiento alicatado (¿Un asiento ceremonial, quizá?). Les pregunté a Radia y a nuestro chófer si habría algún problema por acoplarme ahí. Ambos se encogieron de hombros y dijeron: «No, qué va». Así que me senté.

Estábamos en Bangladesh para evaluar un sistema de distribución rural que empleaba a mujeres mendigas para llevar productos a recintos domésticos, donde las mujeres por lo general no tienen permitido salir de casa para ir a comprar. El programa daba empleo a mujeres que lo necesitaban desesperadamente, aunque también había supuesto una sorprendente ayuda para las mujeres de las casas; por primera vez, podían comprar por su cuenta, en vez de esperar a que los hombres les llevasen cosas, y su aislamiento se veía interrumpido por las vendedoras que les llevaban información del mundo exterior. Estábamos haciendo entrevistas para comprobar el impacto que este flujo de información y bienes tenía en la sensación de independencia de las mujeres de los recintos. Era nuestro segundo día en aquel pueblo.

No llevaba ni cinco minutos sentada allí cuando apareció el imán. Educadamente me explicó, en inglés, que estaba en su asiento ceremonial y me pidió que me levantase, cosa que hice. Me preguntó de qué país era. Le dije que vivía en Gran Bretaña pero era estadounidense. Me preguntó si era musulmana y le respondí con la religión de mi crianza. «Cristiana», le dije. Me preguntó entonces si

estaba casada y le expliqué que mi marido estaba en el pueblo de al lado. Sentía que todas las respuestas que le daba estaban mal.

Por encima del hombro del imán vi que mi chófer había abierto la puerta del coche y me hacía gestos para que me diese prisa y me subiera al vehículo. Tras despedirme del imán con un gesto de la cabeza, crucé y me metí en el coche, pero cuando me di la vuelta vi asombrada que una multitud de veinte hombres se había reunido detrás de mí durante aquella breve conversación y empezaba ya a rodear el todoterreno. El conductor cerró mi puerta de golpe y Radia se plantó delante. Un hombre de unos cincuenta años, con una barba y un pelo brillantes color naranja henna, empezó a dirigirse al grupo en bengalí. Los demás, que escuchaban atentamente, estaban visiblemente enfadados. El imán no decía nada, pero estaba en el centro del grupo, mirándome con actitud triunfal.

De repente, un todoterreno blanco entró chirriando en la plaza y de un salto se bajaron nuestros colegas, hombres de la región; llevaban todos gafas de piloto que los hacían parecer el castin principal para representar a unos agentes de la Interpol. Rápidamente, los hombres del pueblo se dispersaron. Una vez desaparecido el peligro, le pregunté a Radia qué estaba pasando. Me explicó que el hombre del pelo naranja nos acusaba de fomentar el descontento con las preguntas de nuestras entrevistas.

Una vez que las cosas se habían calmado, nuestros colegas siguieron hasta el siguiente pueblo, aunque dejaron a un hombre con nosotras para montar guardia junto al chófer. Radia y yo fuimos caminando con cautela hasta los recintos para terminar la encuesta. Las mujeres de dentro ya sabían lo que había ocurrido. Nos explicaron que una mujer había alertado a los hombres y las demás, pese a entender que estábamos allí para ayudar, no se habían atrevido a interceder por nosotras. La violencia contra las mujeres es aterradora en ese país.

Durante la cena, nuestras ayudantes en la investigación nos explicaron su propia vulnerabilidad ante incidentes

como aquel, por ser «chavalas de ciudad, descubiertas». Aunque en realidad iban tapadas de arriba abajo, no llevaban el pelo ni el rostro ocultos por un velo. En el campo, sus vestimentas urbanas las convertían en objetivos de los elementos conservadores, resentidos por lo que las mujeres estaban consiguiendo en las ciudades. Elaboramos un plan para ofrecer seguridad a nuestras ayudantes. No hubo más quejas y las encuestadas se mostraron sorprendentemente cándidas tras aquel alboroto, como si el comportamiento de los hombres hubiese dado a las mujeres más motivos para asegurarse de que las entendíamos. Los maridos de la mayoría de ellas estaban en Oriente Medio, trabajando en la construcción, nos contaron. Los hombres que quedaban en el pueblo, y algunas mujeres también, vigilaban a las esposas en ausencia de sus maridos. Ellas se quedaban en casa, cautivas, y esperaban a los hombres, que a menudo se pasaban años en el extranjero.

La cultura bangladesí es extremadamente patriarcal. Sobre todo en zonas rurales, los bangladesíes practican la *purdah*, un tipo de reclusión común en países musulmanes, aunque también en la vecina India. Las mujeres a las que entrevistamos tenían miedo de salir de su recinto porque sabían que eso invitaría a la violación, aunque en realidad no están «protegidas» en ningún caso, porque la violencia en el hogar es igual de horrible. En sociedades como la de Bangladesh y en muchas otras de todo el mundo, los hombres filtran lo que las mujeres ven, oyen y saben, para así mantenerlas bajo control. Nuestras preguntas habían abierto un agujero en ese filtro.

Los expertos en desarrollo económico preferirían que las esposas de Bangladesh fuesen a trabajar, en vez de quedarse en casa, para estimular con ello el crecimiento económico. Un PIB en aumento permite a países como Bangladesh levantar infraestructuras —carreteras, escuelas, fontanería, electrificación—, además de desarrollar servicios sociales para apoyar a la ciudadanía, sobre todo a los muy pobres. El crecimiento, si se gestiona teniendo como objetivo el bienestar de la población, aumenta los

ingresos domésticos y mejora así la salud, la nutrición y la educación. Sin embargo, los hombres de países de renta baja se resisten a permitir que las mujeres trabajen fuera del hogar, sobre todo si las mujeres están casadas.

Cuando la industria textil de confección llegó a Bangladesh en la década de 1970, las jóvenes solteras en busca de libertad corrieron a las ciudades a trabajar. Actualmente, los tejidos y la ropa suponen el 75 % del PIB del país (lo que representa la única industria en dólares multimillonaria de Bangladesh) y son la principal fuente de crecimiento. La mano de obra de este sector textil es femenina en más de un 80 %.

El trabajo de fábrica proporciona autonomía a las mujeres y a menudo es el primer paso para salir de la pobreza que sufren ellas mismas, sus hijos y, a veces, las familias de las que proceden.[1] Pese a la contribución crucial de estas trabajadoras a la economía nacional, se las sigue denigrando porque desafían lo que tradicionalmente se espera de las mujeres. Las trabajadoras usan sus sueldos para comprar ropa moderna y teléfonos móviles, para, en apariencia, alardear de su independencia y éxito. Siempre que las atacan —cosa que ocurre a menudo—, sale alguna autoridad que justifica indefectiblemente el delito en cuestión y acusa a esas mujeres de estar «fuera de su sitio» o de ir vestidas impúdicamente. El comportamiento de las mujeres de las fábricas es una advertencia a los esposos de los pueblos: «No dejéis salir a vuestras mujeres».

El cambio cultural que hay en marcha en Bangladesh ha ocurrido en muchos sitios durante los últimos doscientos años. Normalmente, la industria de la confección y la textil ha sido la primera manufactura en llegar a los países pobres; se desplaza de país en país, siempre en busca de la mano de obra al menor coste. Desde que las fábricas textiles abrieron por primera vez en Occidente a principios del siglo XIX, estas empresas han contratado a mujeres solteras jóvenes casi exclusivamente. Antes de llegar esta industria, las mujeres trabajan en la agricultura y hacen objetos artesanos que luego venden; cuando la producción de

tejidos y otros artículos artesanos se traslada a las fábricas, se agota el mercado para sus mercancías.

Las mujeres solteras ven en las fábricas una vía de escape. Al salir de sus pueblos, pueden disponer de su propio dinero, tomar decisiones por sí mismas y, sobre todo, elegir a sus parejas. El patriarcado nunca se recupera del todo.

La realidad es bien distinta en el caso de las mujeres casadas. Durante mucho tiempo, permanecen en casa, lo que dificulta el crecimiento, porque la gran mayoría de las mujeres en las culturas tradicionales están casadas. Sin embargo, el patrón histórico predice que las esposas al final se abren paso hasta los espacios de trabajo. Cuando eso ocurre, se produce un enorme y constante aumento del PIB. Al analizar los datos de 163 países, esa relación entre la inclusión de las mujeres en la población activa y el PIB se mantiene en todos ellos. No hay duda posible: la mejor manera de ayudar a un país a crecer es sacar a las esposas de la cocina.[2] Aunque nadie sabe muy bien cómo hacerlo.

Los economistas han hipotetizado durante mucho tiempo sobre por qué, de repente, grandes cantidades de mujeres casadas se incorporan en masa al mercado laboral. Hacen múltiples regresiones en un intento por encontrar alguna influencia mensurable para ese cambio radical, como un incremento en la educación. Durante décadas, han dado por sentado que la decisión la tomaba el marido, quien elegía comprar el «ocio» de su esposa cuando podía permitírselo, en vez de que ella aportase un salario. Los analistas también han examinado detenidamente datos históricos de las naciones ricas en busca de pistas sobre por qué los maridos «dejaban» trabajar a sus esposas, para poder aplicar eso mismo al mundo actual en vías de desarrollo. Sin embargo, ninguno ha dado con la que, para mí, es la respuesta obvia: las mujeres casadas permanecen en el hogar mientras existen restricciones específicas de género que les afectan, como no tener derecho a tomar sus propias decisiones económicas más allá de «obedecer» a sus esposos. En cuanto se levantan esas restricciones, las

mujeres dejan los fogones por el trabajo remunerado, porque ansían tener autonomía.

Ahora mismo, los economistas de Occidente están mordiéndose las uñas de la incertidumbre porque las mujeres de los países ricos han dejado de ir a trabajar. Tras décadas de cifras en aumento, la participación femenina en la población activa se ha ralentizado y se ha nivelado, de repente y sin explicación, en América del Norte y en Europa occidental. Si las mujeres de esos países se retiran del trabajo, el PIB se hundirá y la economía mundial recibirá un impacto enorme. La tendencia es peor en Estados Unidos, donde, en el año 2000, la implicación de las mujeres llegó a disminuir por primera vez en más de cien años. Para poner un poco de perspectiva, la contribución anual de las mujeres a la economía estadounidense es superior al PIB de todo Japón: en torno a 3 billones de dólares.[3] ¿Por qué, tras dos siglos de lucha, las mujeres estadounidenses sacrificarían lo logrado?

Las mujeres estadounidenses llegaron al umbral del siglo XX con ciertos derechos económicos recién obtenidos, aunque seguían soportando buena parte de la carga de la historia. Los hombres estadounidenses del siglo XIX controlaban todas las propiedades y los ingresos, así como los movimientos y destinos de las mujeres de la familia. Incluso entre la clase trabajadora, la mayoría de las mujeres casadas no trabajaban fuera de casa. Las mujeres trabajadoras por lo general estaban solteras y eran empleadas domésticas; a veces, trabajaban por dinero, aunque normalmente les pagaban en especie y esa compensación a menudo iba para sus padres.

Cuando en 1814 abrió una fábrica textil en Lowell, Massachusetts, las hijas de los agricultores entraron a trabajar allí a cambio de un salario. Las muchachas detestaban las largas jornadas de trabajo, pero les encantaba estar fuera de casa y tener dinero propio. Sin embargo, en 1834 los salarios habían empezado a bajar y las muchachas se pusieron en huelga: una de las primeras en organizarse en Estados Unidos. Siguieron organizándose

más, demandaban derechos laborales al estado, daban discursos vehementes y publicaban un periódico radical. Todo esto las convirtió en «mujeres públicas», un término que hacía referencia a la mujer que dejaba de ser respetable sencillamente porque aparecía, hablaba o escribía por su cuenta y fuera del hogar. Las trabajadoras de las fábricas suscitaban la censura asimismo por reproducir las prendas que las nuevas revistas de moda presentaban en coloridas ilustraciones. Valiéndose de sus escasos salarios y de las habilidades de costura que habían adquirido, se vestían «por encima de sus posibilidades». Quienes las observaban, al ver a unas jóvenes sin un hombre que las «protegiese» y con una ropa tan envidiable, daban por hecho que esas muchachas debían ser prostitutas. ¿De qué otra manera iban a ganar tanto dinero?

No cuesta imaginar el efecto que esto ejercía en el marido cuya esposa quería salir a trabajar. Una esposa que se comportase como las muchachas de las fábricas perdería su respetabilidad. El marido suscitaría pena y a ella la condenarían al ostracismo para siempre. Para evitar que eso ocurriese, el hombre recurriría a la violencia si era necesario.

Pocos libros de historia estadounidense explican que la primera economía del país se construyó, al igual que la economía china en la era de la Ruta de la Seda, sobre la exportación textil. El *boom* económico conllevó la proliferación de fábricas, que al final se trasladaron del campo a las ciudades. Se incorporaron nuevas manufacturas, como enseres, zapatos, sombreros y otros accesorios, además de jabones de baño y cremas para el rostro, y todo ello lo comercializaban, vendían y compraban mujeres. Costureras, diseñadoras, sombrereras, dependientas y escritoras de revistas para mujeres encontraron una nueva forma de vivir y trabajar, aunque los tradicionalistas las veían con suspicacias. Esta encarnación de la economía Doble X creció hasta convertirse en un sistema de intercambio entre mujeres, incluso aunque el capital que había detrás seguía estando

controlado por hombres.

Entretanto, aparecieron señales de un movimiento de mujeres. Muchas de las primeras líderes eran profesionales de la nueva economía.[4] Esas mujeres de éxito fundaron una red de grupos de mujeres llamada General Federation of Women's Clubs (Federación general de clubes de mujeres o GFWC), que creció y floreció. Con el tiempo, se llenó de mujeres casadas de clase media dedicadas a conseguir una serie de derechos para las mujeres, así como otras reformas económicas y sociales. La GFWC se alió con otros grupos de mujeres centrados en causas concretas, como los derechos laborales. Hacia finales del siglo, la GFWC se había convertido en la cantera de la Primera Ola.[5]

En la lucha por los derechos de las mujeres trabajadoras, las organizaciones de mujeres de clase media más prominentes fueron la Women's Trade Union League (Liga sindical de mujeres o WTUL) y la National Consumers League (Liga nacional de consumidoras o NCL). Los sindicatos de hombres no simpatizaban con los derechos de las mujeres trabajadoras porque, para ellos, conseguir derechos laborales era un juego de suma cero: un sexo solo podía ganar si el otro perdía. Esos hombres, además, defendían con rotundidad que las esposas se quedaran en casa. Las lealtades de sexo triunfaban sobre las de clase entre los hombres trabajadores estadounidenses, por lo que fue el movimiento de mujeres, y no los sindicatos, el que llegó en defensa de las mujeres trabajadoras de Estados Unidos.

La NCL trabajaba uniendo dos extremos de la economía Doble X —consumidoras de clase media y trabajadoras de fábricas— en la lucha por un objetivo común. El concepto era que las «mujeres de clubes» ostentaban un poder económico a través de sus gastos que podía usarse para presionar a los negocios a que mejorasen las condiciones de sus mujeres empleadas. Empezaron por minoristas que empleaban a mujeres como vendedoras y dependían casi plenamente de las preferencias consumistas de las mujeres casadas de clase media para subsistir. La primera acción fue

redactar las «Normas de una casa justa», una lista de exigencias que incluía igualdad salarial para las mujeres, horarios regulares y razonables, un cheque quincenal, vacaciones pagadas, permisos en festivos y otros derechos laborales. A continuación, hicieron una «Lista blanca» de tiendas que se adherían a sus normas y anunciaron que sus integrantes solo darían promoción a tiendas de dicha lista. Otros comercios, que querían estar en la Lista blanca, cambiaron sus prácticas laborales en consecuencia.

El trabajo de la NCL con las fábricas comenzó por la ropa íntima de muselina, de nuevo sobre el fundamento de que tanto compradoras como empleadoras serían mujeres. Si un fabricante cumplía sus normas, la NCL le concedía una «etiqueta blanca» para colocarla en sus prendas (figura 12). De nuevo, quienes integraban la NCL se comprometieron públicamente a comprar solo productos con la etiqueta blanca cosida y, una vez más, funcionó.

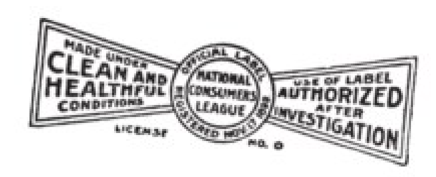


Figura 12. La «etiqueta blanca» de la National Consumers League se cosía en las prendas hechas por fábricas cuyas condiciones de trabajo había aprobado esta asociación.*

(*Fuente*: con la autorización de la National Consumers League.)

La NCL también presionó con éxito a asambleas legislativas estatales para que aprobasen limitaciones para las jornadas laborales de las mujeres y un peso máximo que pudiesen cargar, además de otras normas de protección. Sin embargo, hacia mediados de siglo, el movimiento de mujeres se había dado cuenta de que esas restricciones mantenían a las mujeres excluidas de los mejores empleos y se pusieron manos a la obra para derogarlas. La NCL luchó asimismo por la igualdad salarial. La justificación para

pagar menos a las mujeres que a los hombres era que todas tenían a un hombre en algún sitio como fuente real de su sustento, por lo que no había motivo para pagar a las mujeres un salario mínimo. En muchos debates muy tensos, la NCL presionó en defensa de un salario lo bastante sustancial para que una mujer viviese por su cuenta. Los sindicatos, con el argumento de que los hombres debían recibir un «salario familiar» porque ellos mantenían a las familias, creían que, si las mujeres recibían un salario mínimo, se pondría en riesgo su defensa del salario familiar para los hombres. ¿Por qué iban las empresas a pagarle a un hombre más para que mantuviese a una familia, si las mujeres que vivían bajo su techo ganaban lo mismo? Al final, la NCL ganó la batalla del sueldo mínimo, aunque solo teóricamente. A las mujeres seguían pagándoles menos que a los hombres, sobre la base de que tenían menos necesidades.6

La WTUL, por su parte, apoyaba a las trabajadoras en huelga y ofreció una importante ayuda durante dos protestas largas y violentas organizadas por el International Ladies' Garment Workers Union (Sindicato Internacional de Confección de Señoras o ILGWU) en 1909 y 1910. La WTUL aportó dinero, compró necesidades básicas domésticas, intervino ante las autoridades y acompañó a las huelguistas a los piquetes. Estas prósperas esposas se engancharon del brazo de las huelguistas, a sabiendas de que la policía no dudaría en golpear o arrestar a una mujer bien vestida y probablemente con buenos contactos. Cuando presenciaban momentos de brutalidad policial, presentaban quejas y pagaban fianzas.

Pese a que la estrategia era eficaz, las huelguistas a veces mostraban resentimiento y burlas hacia «la brigada del visón». La división de clases se dejó notar con mayor intensidad aún tras el incendio en la fábrica Triangle Shirtwaist en 1911, en el que murieron 146 trabajadores —mujeres en un 83 %—, algunos tras saltar de las plantas superiores ante la mirada de testigos impotentes. En la investigación se descubrió que las salidas de incendios

estaban bloqueadas y las puertas, cerradas; los empleadores temían que los trabajadores robasen y se fuesen antes de sus puestos.

Al hilo de la tragedia, las mujeres trabajadoras decidieron que sería más apropiado para ellas romper lazos con la WTUL y hacer una causa común con los hombres de la clase trabajadora. Y así, se quebró la histórica alianza entre clases de las mujeres. Para 1920, el liderazgo del ILGWU lo habían asumido hombres; la dominación masculina del sindicato continuó y su acción se centró principalmente en problemas laborales de hombres, hasta que en la década de 1990 el sindicato quedó en la nada.

Hoy día, las mujeres sindicadas de Estados Unidos reciben un salario mayor al de las mujeres sin sindicar, pero sustancialmente menor al de los hombres sindicados. A decir verdad, a lo largo del siglo xx, los movimientos de trabajadores y socialistas de todo el mundo se mostraron hostiles frente a los derechos de las mujeres. Su ideología política solía trazar una línea entre el «feminismo socialista», que capitulaba ante las exigencias «más importantes» de los hombres y era aceptable, y el «feminismo burgués», que insistía en que las mujeres tenían problemas propios, característicos e igual de importantes que había que abordar, una premisa inaceptable. Las feministas de estos movimientos dejaban a un lado las preocupaciones de género, ya que los demás las hacían avergonzarse y sentir que «subrayar los problemas exclusivos de su sexo era egoísta».[7]

Actualmente, vemos un conflicto de intereses similar entre hombres y mujeres trabajadores en Bangladesh. El problema comienza con la división familiar entre trabajo de hombres y trabajo de mujeres: «complicado, duro y peligroso» uno, frente a «fácil, ligero y seguro» el otro, con un mayor salario para los hombres. Para llevar esta división a la práctica, se aplican restricciones de seguridad al horario laboral de las mujeres y a empleos considerados demasiado peligrosos o «moralmente inapropiados»; a efectos prácticos, los empleos mejor pagados quedan

reservados a los hombres. Irónicamente, está claro que la preocupación subyacente no es proteger a las mujeres, porque ninguno de los países que aplican este tipo de restricciones cuentan con medidas legales de protección frente a la agresión sexual en el trabajo, que es un problema considerable. En países de renta alta, existen pocas limitaciones al trabajo de las mujeres y hay una legislación más amplia destinada a protegerlas de agresiones; en consecuencia, más mujeres trabajan y el PIB es superior (figura 13).

En las fábricas de economías emergentes, las mujeres tienen una escasa representación en los niveles de supervisión o dirección. El Ministerio de Desarrollo Internacional del Reino Unido está investigando este aparente cuello de botella mediante un estudio de cinco años en el que se analizan las situaciones de género en las fábricas. El primer sondeo lo hicieron en las fábricas de Bangladesh. Entrevistaron a hombres y mujeres, directivos y trabajadores.8

Cuando los investigadores les preguntaron a los hombres que trabajaban en las fábricas de Bangladesh por qué no se ascendía a las mujeres en el trabajo, respondieron:

- Las mujeres son incapaces de manejar la maquinaria pesada de la fábrica.
- Las mujeres no saben gritar.
- Las mujeres no quieren asumir la responsabilidad que conllevan puestos más altos.
- Las mujeres no permanecen empleadas en el sector el tiempo suficiente para recibir ascensos.

RESTRICCIONES A LA ACTIVIDAD LABORAL DE LAS MUJERES

Región	Porcentaje de países con empleos considerados ... para mujeres
ORIENTE MEDIO Y NORTE DE ÁFRICA	65
SUR DE ASIA	60
ÁFRICA SUBSAHARIANA	59

EUROPA Y ASIA CENTRAL	20
AMÉRICA LATINA Y CARIBE	10
PAÍSES OCDE DE RENTA ALTA	0

Figura 13. Las regiones de la tabla con las mayores restricciones muestran además el PIB más bajo, así como la menor participación de mujeres en su población activa. Pese a que la justificación para esas limitaciones es «proteger» a las mujeres, dichos países tienen además menos protecciones frente a agresiones sexuales y acoso.

(*Fuente*: Grupo del Banco Mundial. *Women, Business and the Law 2016*.)

La maquinaria pesada funciona pulsando botones, así que no se necesita fuerza física. Según los hombres, es necesario gritar para reafirmar el dominio necesario para dirigir la fábrica. Las mujeres no eran buenas gritando, decían, y por eso no podían dirigir a nadie. Y, en cualquier caso, añadían, los hombres no aceptaban órdenes de mujeres.

En sus entrevistas, las mujeres de Bangladesh se ocuparon de subrayar que no iban a regresar «nunca» a sus pueblos; las que se habían casado tras llegar a la ciudad admitían que, desde el momento del matrimonio, tenían que entregar sus ganancias al marido, aunque se escondían una parte del dinero y, pese a todo, consideraban que esta situación suponía una mejora respecto a la vida del pueblo. Por otro lado, las mujeres afirmaban que no se les asignaban más responsabilidades en el trabajo porque ellas eran «incapaces» de manejar la maquinaria pesada. Estaban repitiendo el mensaje de los hombres; parecían no saber que esos equipos funcionaban con botones. Los hombres también les habían contado que los puestos de supervisión estaban peor pagados: una mentira flagrante. Dado que las mujeres tenían miedo de cometer errores, dudaban ante la idea de asumir papeles de liderazgo. Las mujeres tenían que demostrar más competencias laborales que los hombres para que las ascendiesen, según estas encuestadas, pero siempre las obviaban en las actividades formativas, incluso aunque hubiesen llegado a esos trabajos con más nivel

educativo que los hombres. Pensaban que una supervisora sería el blanco de la violencia de los hombres, que se sentirían insultados por el ascenso de ella.

Los conflictos en casa eran otra barrera más. Las mujeres aseguraban no querer ser supervisoras si sus maridos no lo eran también, porque no iban a querer usurpar el puesto de su esposo como principal sustento de la familia. De ser así, el hombre diría que su esposa se creía «más» que él y que ya no lo necesitaba. Empezaría a sospechar que ella lo iba a abandonar y, como resultado, se producirían episodios de violencia.

Las mujeres mencionaron además que en casa tenían «obligaciones» y no querían dejarlas desatendidas. Porque, claro, esas mujeres trabajaban diez horas al día, seis días a la semana, y aun así tenían que llegar a casa y hacer todas las tareas domésticas mientras sus maridos se relajaban. A las mujeres las echaban del trabajo cuando se quedaban embarazadas; al regresar al lugar de trabajo, las hacían «empezar de cero» y tenían que conseguir de nuevo antigüedad desde el principio. Por tanto, su estatus en la fábrica siempre se consideraba temporal, independientemente del tiempo que en realidad llevasen trabajando allí. De hecho, las políticas discriminatorias contras las madres les impedían superar el estatus de trabajadoras temporales.

Estos ejemplos ilustran que los intereses que hombres y mujeres trabajadores tienen en común se ven desbancados por el conflicto de género. Tanto en casa con en el trabajo, los hombres tienen interés por confinar a las mujeres a los niveles inferiores. Si esas mujeres se uniesen a los hombres trabajadores para formar un sindicato, es poco probable que se solucionasen sus problemas.

Al igual que los Estados Unidos de principios del siglo XX, Bangladesh ha sufrido importantes incendios en fábricas. En el de 2012, murieron ciento doce personas en la fábrica Tazreen Fashions y más del 80 % eran mujeres. Las salidas de incendios estaban bloqueadas y las puertas, cerradas; hubo víctimas que saltaron de las plantas

superiores. Pese a que la prensa internacional le dio una intensa cobertura a la noticia, ningún periodista mencionó en ningún momento que la gran mayoría de la gente del edificio eran mujeres. Cinco meses después, la fábrica Rana Plaza se derrumbó y murieron más de mil empleados, de nuevo, mujeres en su mayoría. En Occidente, se iniciaron varios boicots espontáneos contra minoristas de ropa, en un intento por impulsar reformas en las fábricas de Bangladesh, aunque pocos se mantuvieron en el tiempo. No obstante, en 2013 se creó una coalición de sindicatos mundiales y más de doscientas marcas internacionales (en parte a instancias del clamor de los consumidores) para firmar el Accord on Fire and Building Safety (Acuerdo sobre seguridad antiincendios y urbanística) en Bangladesh. En ningún momento, sin embargo, esos desastres se reconocieron como un problema de mujeres, pese a que ellas fueron mayoría entre los grupos de boicot y los trabajadores textiles. Sin aplicar este filtro de género, se perdió la oportunidad de negociar un final para la discriminación cotidiana que soportan las mujeres. Ellas necesitan una hermandad de mujeres, no sindicatos dominados por hombres.

En los Estados Unidos de principios del siglo XX, apareció un nuevo tipo de empleo que estaba abierto a las mujeres, aunque traía consigo un nuevo conjunto de desigualdades de género. Las empresas centradas en oficinas —como aseguradoras o despachos de abogados— estaban al alza y necesitaban personal administrativo de apoyo. Si bien al principio esos puestos administrativos estuvieron copados por hombres, hacia 1910 el 30 % de los empleos de secretaría los ocupaban mujeres. En 1950, este trabajo era ya abrumadoramente «de mujeres» y ahora mismo emplea a un segmento de mujeres estadounidenses mayor que ninguna otra profesión.

Al igual que en el trabajo doméstico y de fábrica, los puestos administrativos los ocupaban mujeres solteras. Las empresas estadounidenses tenían políticas llamadas «barreras por matrimonio» que prohibían emplear a

mujeres casadas. La «obligación» que tenía la esposa de servir a su marido en casa se consideraba incompatible con el empleo remunerado; se daba por sentado que la mayoría de los hombres no «permitirían» trabajar a sus esposas. Las empresas debían dejar ir de inmediato a cualquier mujer soltera que tuviesen empleada en cuanto se casase, independientemente de la preferencia que ella o su marido tuviesen. Esas barreras permanecieron en vigor durante toda la década de 1930, estuvieron temporalmente suspendidas por el esfuerzo de guerra en la década de 1940, siguieron vigentes de forma ocasional en la de 1950 y al fin se ilegalizaron a nivel federal en 1964. Conforme se eliminaron las barreras por matrimonio, creció poco a poco la mano de obra femenina.

El trabajo de oficina no es algo especialmente duro, pesado o peligroso, pero sí requiere formación. En la década de 1920, la mayoría de los estadounidenses tenían acceso a educación secundaria superior y gratuita, esto es, al instituto. Las mujeres mostraban más probabilidades de acabar esta formación que los hombres, porque para ellos había más trabajos cualificados bien pagados que no requerían de ningún título. El típico plan de estudios de secundaria era básicamente el mismo para ambos sexos. Las mujeres y los hombres con títulos de secundaria, por tanto, aportaban una idéntica cualificación a los empleos. No había ninguna base, salvo los estereotipos de género, para poner a los hombres en un tipo de trabajo y a las mujeres en otro.

Las distinciones de empleos por género se fueron aplicando poco a poco a base de políticas de personal y procesos de contratación. Las propias barreras por matrimonio eran una política de personal (no una ley) que creó una división de género por la que el trabajo de las mujeres era «temporal», mientras que el de los hombres era «permanente» o al menos «de larga duración». Por tanto, desde el principio, las carreras profesionales de los hombres los preparaban para ocupar puestos de veteranía, pero en las mujeres la expectativa de la «temporalidad» significaba

que cualquier servicio que prestasen a la empresa debía tener un valor inmediato. A los hombres los formaban para su puesto en las especificidades del negocio en cuestión, mientras que las mujeres aprendían nuevas competencias en secretaría aplicables en cualquier oficina (si llegaban a recibir alguna formación). Así pues, pese a que los hombres empezaran clasificando la correspondencia y las mujeres siendo secretarias, ellos desarrollaban al poco competencias «especializadas» y las de ellas seguían siendo meramente «generales».

Los empleos que marcaban la posible carrera profesional de un hombre —vendedor de seguros, agente de préstamos— se convirtieron en «trabajos de hombres», mientras que los empleos sin futuro eran «trabajos de mujeres». Las categorías convencionales se formalizaron y se difundieron por la cultura económica a través de los periódicos que, bastante congraciados con la idea, publicaban anuncios de empleo para hombres y mujeres, en columnas separadas. Los lectores aprendían a buscar trabajo solo en la columna indicada para su sexo.

La naturaleza temporal de los trabajos de mujeres, así como la falta de posibilidades de ascenso, se apoyaban en el estereotipo: las mujeres solteras supuestamente no estaban motivadas para hacer en su trabajo nada más que lo mínimo porque su futuro se encontraba en otra parte. Obviamente, a una persona así nunca se le asignarían tareas complejas ni grandes responsabilidades. Por tanto, el trabajo de mujeres no solo era «temporal» y requería únicamente competencias «generales», sino que además era «sencillo» y «nada serio».

Como resultado, para una empresa resultaba más fácil prescindir de las mujeres. Cuando los presupuestos andaban ajustados, a una secretaria podían despedirla sin que eso tuviese un impacto exagerado en la empresa, pero un hombre al que habían preparado con formación «especial» y le habían dado una responsabilidad «seria» era una inversión que la empresa debía intentar conservar. Después de todo, una mujer podía encontrar un trabajo que «no

requiriese experiencia», pero a los hombres, al tener «experiencia laboral», era más complicado sustituirlos.

Así pues, el empleo de oficina añadió toda una nueva serie de descriptores al «trabajo de hombres» y al «trabajo de mujeres». Además de «duro», «pesado», «importante», «lejos», «peligroso» y «remunerado/mejor pagado» frente a «fácil», «ligero», «poco importante», «en casa», «seguro» y «sin remunerar/peor pagado», ahora estaban «permanente» frente a «temporal», «serio» frente a «nada serio», «sencillo» frente a «complejo», «general» frente a «especializado» y «no quiere experiencia» frente a «requiere experiencia».

En cualquier caso, para las mujeres, el trabajo de secretaría tenía un mayor estatus que el de las fábricas, las ventas o el doméstico, por lo que se esforzaban mucho por conseguir esos puestos. Las mujeres creían además que las oportunidades de conocer a un Don Perfecto adinerado eran mayores en una oficina. Para una persona que ganaba el salario mínimo más básico por su sexo, la mejor situación económica a la que podía aspirar era casarse bien. Desde la década de 1900 hasta la de 1960, en la cultura popular se representaba con frecuencia a las secretarias como personas calculadoras y manipuladoras, que se esforzaban por conseguir o atrapar a un hombre, o incluso robarlo. Las revistas populares se llenaron de situaciones cómicas en las que un jefe y su secretaria mantenían un tira y afloja. A veces, la secretaria aparecía seduciendo al jefe. Otras, el jefe corría alrededor de su mesa tras la secretaria. Esas imágenes apuntaban a la tensión existente entre trabajo y matrimonio, así como a la competencia entre diferentes clases de mujeres por la supervivencia económica. Sin embargo, también apuntaban a una cultura de acoso sexual en las oficinas, que quizá fuese peor que en las fábricas, porque los espacios eran privados y las puertas podían cerrarse. Además, la insinuación sexual en la cultura popular contribuyó a acentuar un prejuicio existente que insistía en que las mujeres trabajadoras solteras eran inmorales.[9]

A ojos de la mayoría de los estadounidenses, los

«empleos buenos» —con seguridad, oportunidades de ascenso, buenas pagas y prestaciones— eran cosa de hombres. Una mujer en un trabajo de hombres representaba una afrenta a la sociedad, porque se suponía que los hombres debían mantener a las familias. En épocas de vacas flacas, que una mujer conservara un trabajo implicaba que en algún sitio había un hombre desempleado. Cuando llegó la Gran Depresión en la década de 1930, se impusieron con rigidez las barreras por matrimonio, incluso con el apoyo de la opinión pública, lo que complicó, y mucho, a las mujeres casadas conseguir un trabajo, pese a que había una gran cantidad de esposos desempleados y a sus familias les costaba salir adelante.

Esta norma no escrita quedó suspendida rápidamente al estallar la Segunda Guerra Mundial, como ocurrió con la prevalente división del trabajo por géneros. Con los hombres estadounidenses en la guerra, incluso las mujeres casadas conseguían empleos para los que, de otro modo, se las habría considerado incapaces, también empleos en los que se usaba maquinaria pesada para fabricar tanques, barcos y aviones. De repente, era esencial que esos trabajos, con salarios altos pero inalcanzables para las mujeres en tiempos de paz, los ejerciesen mujeres.

Según la creencia popular, a las mujeres que trabajaron durante la guerra las devolvieron corriendo a las cocinas cuando regresaron los soldados, ya que su supuesta labor volvía a ser tener hijos y fregar suelos. Sin embargo, los datos del empleo cuentan otra historia. Durante la década inmediatamente posterior a la guerra, la curva del empleo femenino describe una de las mayores alzas del siglo. Muchas mujeres que habían tenido empleos durante la guerra los mantuvieron y otras más entraron a trabajar, para ayudar a impulsar el periodo de crecimiento de posguerra. En los datos de la figura 14 puede verse que el alza en la participación de las mujeres en la población activa durante los veinte años siguientes a la Segunda Guerra Mundial llegó íntegramente de mujeres casadas.

En cualquier caso, existe un notable cambio en el

imaginario popular del periodo de posguerra que va del esfuerzo de guerra al matrimonio. Al aplicarse la tecnología bélica a la vida civil, los productos domésticos «milagrosos» hicieron que el trabajo de la «mujercita en casa» pareciese fácil, moderno e incluso divertido. Ahí fue cuando los economistas empezaron a pensar en las esposas como en destinatarias del «tiempo de ocio» que sus maridos, arduos trabajadores, les compraban. Las amas de casa eran «cero productivas» porque el trabajo no remunerado no contaba. Esa actitud provocó una disminución aún mayor de la contribución económica de las mujeres, incluso mientras la participación femenina en la población activa se disparaba. He observado que muchos economistas y algunos líderes mundiales actualmente no se toman la subordinación económica de las mujeres en serio porque siguen pensando en las esposas como en una raza de caniches enjoyados.[10]

La mística de la feminidad, de Betty Friedan, un libro publicado en 1963 y al que a menudo se acredita el arranque de la Segunda Ola del movimiento de mujeres en Estados Unidos, surgió a raíz precisamente de esta situación: mujeres embelesadas por el imaginario matrimonial de posguerra que acabaron atrapadas en una vida que les parecía insustancial. En este clásico feminista, Friedan se centra en la evolución de las amas de casa con formación en la década de 1950, sobre todo las que se titularon en su misma promoción en la Smith School of Business. Tras haber recibido la educación de más alto nivel en la historia de su país, lo que se esperaba de ellas era que se casaran y se quedasen en casa para siempre. A esas mujeres las envolvió un malestar que Friedan llamaba «el problema que no tiene nombre»: una sensación deprimente de estar desperdiciando su talento, y su vida entera. La única solución, aconsejaba Friedan, era salir a trabajar. *La mística de la feminidad* fue directo a lo más alto de la lista de superventas y la participación de las mujeres en la población activa se disparó más que nunca.[11]

No obstante, cuando esta generación de mujeres accedió al espacio de trabajo, descubrió que sus

oportunidades no eran mucho mejores de las que había en 1920. Dicha constatación desencadenó una nueva oleada de activismo entre las mujeres, inaudita desde el final de la Primera Ola. Entre 1963 y 1978, una combinación de leyes federales, sentencias judiciales y decretos presidenciales acabó con todos los obstáculos que he comentado anteriormente:

- Los empleadores tenían que pagar a las mujeres lo mismo por trabajos que exigieran las mismas competencias, esfuerzo y responsabilidad (1963).
- Las barreras por matrimonio y el acoso sexual en el trabajo se ilegalizaron (1964).
- Los empleadores no podían negar un ascenso a una mujer basándose en el sexo (1966).
- Los empleadores ya no podían pagar menos a una mujer por el mismo trabajo cambiando el nombre del puesto (1970).
- Un empleador no podía negarse a contratar a una mujer con hijos en edad preescolar si también contrataba a hombres con hijos de la misma edad (1971).
- Se prohibieron las clasificaciones de empleos segregados por sexos en la prensa (1973).
- Se consideró discriminatorio impedir a las mujeres hacer turnos de noche o trabajos físicamente exigentes, así como imponer requisitos de altura y peso (1978).





Figura 14. En el gráfico superior se muestra la participación de las mujeres estadounidenses en la población activa desde 1890. En el gráfico inferior, nótese que la curva representada por las mujeres casadas coincide casi a la perfección con la tendencia general; el motivo es que las mujeres casadas guiaron esa tendencia al irse a trabajar. El incremento significativo en la participación de las mujeres casadas en la población activa comienza su mayor ascenso inmediatamente después de la Segunda Guerra Mundial. De 1930 a 1945, la participación de las mujeres solteras se propaga un poco, pero no termina de ascender. Dado que la cantidad de mujeres casadas era muchísimo mayor, fue su incorporación la que guio la tendencia. Sin embargo, después de 1970, ambos segmentos suben, en tándem, durante lo que queda de siglo.

(*Fuentes*: U. S. Bureau of Labor Statistics. [19 de septiembre de 2019]. «Employment Level: Married Women [LNS12000315]». Datos de la Reserva Federal de EE. UU. Disponible en: https://fred.stlouisfed.org/series/LNS12000315.; U. S. Bureau of Labor Statistics. [Noviembre de 2017]. «Women in the Labor Force: A Databook». Disponible en: https://www.bls.gov/opub/reports/womens-databook/2017/home.htm.; Goldin, C. [1977]. «Female Labor Force Participation: The Origin of Black and White Differences, 1870 and 1880». *Journal of Economic History* vol. 37, n.º 1, pp. 87-108; Engemann, K. M. y Owyang, M. T. [Abril de 2006]. «Social Changes Lead Married Women into Labor Force». *The Regional Economist*, pp. 10-11. Disponible en: <https://www.stlouisfed.org/~/media/files/pdfs/publications/pub_assets/pdf/re/2006/b/social_changes.pdf>.)

Este entorno más equitativo fomentó otro aumento del empleo femenino, entre mujeres solteras y casadas por

igual, que se mantuvo hasta finales del siglo.

Los conservadores siguen armando jaleo para que las mujeres vuelvan a las cocinas, pero la realidad es que, desde una perspectiva económica, sencillamente ya es demasiado tarde. Sacar de repente a las mujeres estadounidenses de la población activa haría que la economía del país perdiese el 40 % de su PIB de forma inmediata.[12] El sistema se hundiría. Productos de todo tipo dejarían de estar disponibles y se detendrían los servicios. El horizonte económico al completo sería tierra quemada.

La Segunda Ola no se limitó a Estados Unidos, sino que fue un fenómeno internacional que incluyó a otros países occidentales que habían pasado por una depresión, una guerra, un *baby boom* y una hermandad renaciente entre mujeres (figura 15). Pese a que sus experiencias diferían en los detalles, esos países llegaron, bastante increíblemente, al mismo punto en el mismo momento en lo relativo a las mujeres trabajadoras. Todos esos países aplicaron reformas en la línea de las desarrolladas en Estados Unidos. En consecuencia, todos vieron tendencias similares en la participación de las mujeres en la población activa, así como en la bonanza de un PIB más elevado. Sus condiciones para las mujeres son ahora mejores que en ningún otro punto del mundo y sus niveles de vida son también los más altos.

Sin embargo, estos acontecimientos dejaron atrás a un segmento muy amplio de mujeres estadounidenses: esposas y madres que estaban en casa y no tenían aptitudes laborales o no consideraban que la mística femenina atrofiase nada. Muchas de nosotras, que nos unimos a la Segunda Ola como universitarias, teníamos madres así. De niñas, nos habían bombardeado con comedias familiares en las que la esposa era una criada cabeza hueca pero inmaculada para el resto de la casa. Algunas de nosotras sentíamos simpatía por las mujeres que estaban atrapadas en la mística femenina, pareciesen o no felices así, pero la mayoría expresábamos desprecio. En gran medida, la Segunda Ola, para sus integrantes más jóvenes, fue una

rebelión contra la imagen de la madre que se quedaba en casa. Uno de los lemas más memorables del movimiento de mujeres de la década de 1970 es: «Soy la venganza de mi madre».

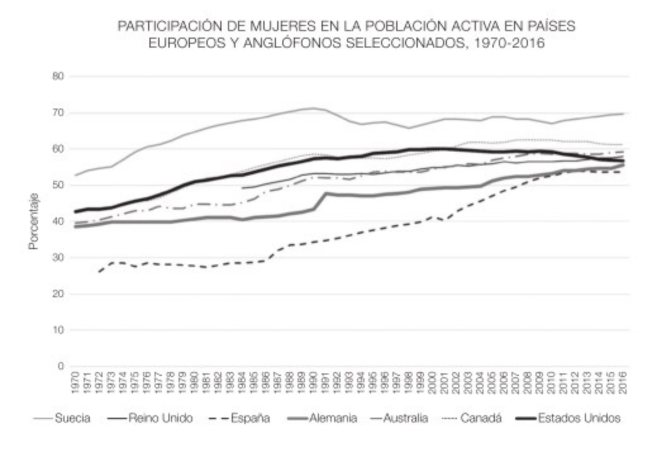


Figura 15. Las líneas de las tendencias en participación de las mujeres en la población activa para una muestra de naciones europeas y anglófonas ilustran la tendencia común entre las mujeres trabajadoras durante el último cuarto del siglo XX. La mayoría de estos países han experimentado un estancamiento desde el año 2000 aproximadamente, aunque Estados Unidos es el único que ha bajado. Pese a que la caída del 60 % en 2000 al 56,7 % en 2016 puede no parecer importante, es motivo de preocupación.

(*Fuentes*: base de datos del Banco Mundial; datos económicos de la Reserva Federal de EE. UU.; CIA. [2016]. *World Factbook*.)

Esta actitud dejó una desafortunada secuela. Dado que el movimiento se centró en los derechos en el contexto laboral y se declaró independiente de los ideales maritales de posguerra, algunas amas de casa se sintieron apartadas y tradujeron esa exclusión en la creencia de que el movimiento de mujeres estaba minando la familia mediante su ataque al matrimonio. Y así, trágicamente, el grupo que había engrosado las bases de la Primera Ola, las amas de casa, marcharon en la dirección opuesta. Ellas representaban el mayor segmento demográfico de mujeres estadounidenses en el momento. No todas las amas de casa

rechazaron el movimiento, por supuesto (mi madre y mi abuela, ejemplos de valores familiares donde los haya, no lo hicieron), pero ese grupo de mujeres, como colectivo, pasó a organizarse bajo el mando de Phyllis Schlafly en un movimiento que bloquearía el que debía ser el mayor logro de la Segunda Ola: la Equal Rights Amendment (Enmienda por la igualdad de derechos o ERA) a la Constitución estadounidense.

En 1978, hice unas prácticas como reportera para el *Dallas Times Herald*. Un día en el que había pocas noticias, el editor de mesa de la sección local, tras murmurar para sí que «odiaba darle cobertura a esa gente», me mandó a cubrir un mitin en contra de la ERA en el que hablaba Phyllis Schlafly. Como quería impresionarlo, decidí intentar conseguir una entrevista con Schlafly, que para entonces era una celebridad nacional. Todo el mundo conocía su capacidad para convertir en arma la pregunta o argumento más razonables, pero yo me sentía muy segura de poder enfrentarme a ella. Después de todo, había estado en el grupo de debate en el instituto.

Cuando Schlafly bajó del escenario, corrí para darle alcance. No fue complicado verla entre la multitud: llevaba unos volantes de color rosa y unos tacones de aguja, con el pelo rubio en un recogido muy elaborado. Conseguí llegar a ella en un pasillo que había hacia la salida. Aceptó hablar conmigo y empecé a hacerle preguntas, pero todo lo que le decía me rebotaba en la cara, dado la vuelta. Me estaba aturrullando cuando, en un acto de estupidez, le pregunté: «Bueno, ¿no cree usted que las mujeres deberían tener derecho a trabajar?». Con una mirada de acero y siseando como una serpiente, me respondió: «¿No cree usted acaso que las mujeres deberían tener derecho a recibir el apoyo de sus maridos? ¿No cree usted que merecen la pensión compensatoria?». Y con esas, se dio la vuelta y se marchó por la puerta contoneándose en sus tacones.

Me vino entonces un flash en el que vi que la dependencia de las esposas, el núcleo mismo de la exclusión económica de las mujeres, había recibido un trato

demasiado informal por parte del movimiento. Esas palabras de Schlafly no salieron en los periódicos, en la radio ni en entrevistas de televisión, donde todo giraba en torno a cómo la ERA iba a traernos el aborto, el lesbianismo, los baños unisex y la desaparición de la cristiandad. Pero esa mujer me puso ante el auténtico problema: sus defensoras veían en la ERA una amenaza a su seguridad económica.

Me sentí avergonzada por no haber hecho esa conexión antes de aquel encuentro. Mi propia madre y mi tía habían sido amas de casa, aunque se divorciaron a mediados de la década de 1970. Su vulnerabilidad económica había dejado en mí una huella de las que te cambian la vida. Ver la amenaza de la pobreza cernirse sobre mi familia fue el motivo real por el que decidí labrarme una carrera profesional. Sin embargo, nunca hasta ese momento, en 1978, vinculé ese aspecto en concreto de la retórica de la Segunda Ola con la resistencia política de las amas de casa.

Pocas personas se percatan de que el ascenso de la derecha religiosa en la década de 1980 surgió a raíz del ejército liderado por Phyllis Schlafly contra el movimiento de mujeres. Existe incluso un vídeo en YouTube en el que Ronald Reagan agradece a Schlafly su apoyo y ofrece un ajuste fiscal especial para las amas de casa.13 La derecha remoldea el feminismo para convertirlo en un ataque a los «valores familiares» y da a entender con ello que las mujeres que trabajan deberían estar en casa.

En los casi cuarenta años que siguieron, la derecha se «apropió» de todo lo que tenía que ver con la familia y, como resultado, el movimiento de mujeres más bien se alejó de temas como la pensión compensatoria, la ley del divorcio y el cuidado de la casa y los hijos. Por desgracia, esa reticencia provocó una falta del apoyo suficiente a ayudas para las madres trabajadoras, como el permiso de maternidad remunerado y, sobre todo, medidas asequibles de cuidado infantil. Desde entonces, el visto bueno a las esposas trabajadoras ha subido constantemente y la creencia de que las madres trabajadoras son malas para los

hijos ha disminuido. Sin embargo, la derecha ha jugado discretamente a dos bandas: el derecho a la pensión compensatoria para las esposas que se quedan en casa se ha «reformado» poco a poco a escala estatal hasta que es solo una sombra de ayuda para las mujeres que han sacrificado su propia seguridad económica por sus familias.

Otra consecuencia más de la visión extrañamente distorsionada de la Segunda Ola planteada por la derecha radical, así como de una tendencia popular a demonizar y ridiculizar el feminismo, es que pocos estadounidenses entienden el gran impacto que en realidad tuvo esa Segunda Ola. Los historiadores coinciden hoy en que este ascenso del feminismo fue el movimiento de mujeres con más éxito y más transformador de la historia, y no solo en Estados Unidos, sino en todo Occidente.[14] Y hacia finales del siglo XX, la mayoría de la opinión pública estadounidense terminó por aceptar los principios clave que se expusieron por primera vez en 1970 —igualdad salarial, igualdad de derechos y de oportunidades, libertad reproductiva—, cosa que no habían hecho antes de que surgiese el movimiento.

Sin embargo, dado que el movimiento había logrado remodelar la imagen de las mujeres trabajadoras, los empleadores decidieron embestir contra las *millennials* con lo que les había quedado: el cuidado de los hijos. Estigmatizar a las madres en el lugar de trabajo se ha convertido en la norma y es común pagarles menos que a otros colectivos, incluidas otras mujeres. Como hemos visto, los antifeministas creen que esta brecha salarial refleja las «malas elecciones» de esas mujeres: tener hijos pero seguir trabajando.

Los economistas han identificado hace poco una causa principal para la caída en la participación de las mujeres en la población activa en Estados Unidos: al menos un tercio de ese descenso se deriva del fracaso del gobierno a la hora de implantar a escala federal políticas, programas y medidas de protección que apoyen a las madres trabajadoras.[15] Otro aspecto acreditado del análisis apunta

a la percepción de las mujeres de que el salario no es lo bastante atractivo, muy probablemente como resultado de la balanza entre la «penalización por maternidad» y el alto coste del cuidado infantil privado.[16] La derecha ha conseguido detener el progreso utilizando predicciones lúgubres sobre el bienestar infantil para atacar a las mujeres que quieren autonomía.

Las ideas tradicionales sobre la familia, y el papel desempeñado por las mujeres en ella, siguen usándose como arma contra la participación económica de las mujeres en todo el mundo, incluso en los niveles más altos.

Voy a ilustrar la situación. Un día de 2017, estaba sentada ante una mesa redonda en un lujoso restaurante chino en Singapur. Éramos ocho personas, economistas casi todos; nos reuníamos dos veces al año y veníamos de países distintos. A mí me habían incluido en el grupo para aportar una perspectiva de género a sus deliberaciones sobre cómo hacer la economía mundial más inclusiva, pero no me daban nunca la palabra.

En todas las reuniones (que duraron dos días), íbamos eligiendo países por turnos para debatir sobre su situación y seguidamente, a veces, uno de los miembros del grupo exponía su trabajo. Durante dos años, me había sido imposible conseguir un hueco en el programa para hablar sobre género. Unas cuantas veces intenté intervenir en los debates por países. Todas las naciones tienen problemas de género, como hemos visto, aunque en todas se repiten básicamente los mismos, solo que en mayor o menor medida. Era una tontería repetirlo una y otra vez, en discursos de dos minutos. De vez en cuando alguno me buscaba las cosquillas por criticar a su país (cosa que nunca hacía nadie cuando tratábamos otros temas), pero por lo general todos se me quedaban mirando, sin más. Dado que su formación tradicional en economía no ofrecía ninguna vía para conceptualizar la «inclusión», ya que no admitía ninguna posibilidad de «exclusión», nunca hablábamos tampoco de eso.

No obstante, ese día en concreto en el almuerzo, me

ofrecí a exponerles una actualización rápida sobre el movimiento de empoderamiento económico de las mujeres y, para satisfacción mía, a todos les pareció bien. Dado que nos marchábamos al aeropuerto después de comer, pretendía ser breve y ligera en mi charla. Estaban pasando muchísimas cosas a escala internacional, como el High-Level Panel on Women's Economic Empowerment (Panel de alto nivel sobre empoderamiento económico de las mujeres de las Naciones Unidas) o el impulso para la inclusión de un grupo de interés formado por mujeres en el G20 (denominado ya W20). Me parecía que tenía información de primera mano que compartir y creía que el tema, al menos, sería de interés a modo de servicio público.

Empecé por el W20 y describí algunas dificultades que estábamos experimentando como resultado de la estructura que había impuesto el G20. Pese a que estaba hablando animada, notaba que el economista alemán sentado junto a mí se iba encrespando. «¿Por qué debería interesarse el G20 por las mujeres? Esa gente tiene cosas importantes de verdad en las que pensar», espetó.

Me quedé impactada, pero nadie más reaccionó, así que seguí adelante. Empecé por explicar la conexión entre el trabajo de las mujeres y el crecimiento, pero el alemán descartó mi argumento con un gesto de la mano y anunció indignado que ocuparse de las mujeres «sería una pérdida de tiempo valiosísimo para [los ministros de Economía d]el G20». «¡Tienen que pensar en sus países!»

Protesté diciéndole que las mujeres eran la mitad de la ciudadanía de todos y cada uno de esos países. Puso los ojos en blanco.

El experto de China nos interrumpió para apoyar a su colega alemán. «¡Las mujeres no deberían ni aparecer por los espacios de trabajo! ¡Es malo para los niños que sus madres trabajen! ¡Las mujeres deberían quedarse en casa y dejar que sus maridos las mantengan!» Me estaba esforzando por dar una respuesta a ese comentario increíblemente retrógrado cuando intervino un eminente economista de Harvard. Se dirigió al que había emprendido

la cruzada por los niños y le preguntó: «¿Eso de que los "derechos de las mujeres son derechos humanos" no se aplica aquí?». La callada por respuesta.

Me recompuse y dije que a veces los hombres son incapaces de mantener a sus hijos, o no están dispuestos a hacerlo. Mencioné la investigación de UNICEF sobre las madres empoderadas económicamente como vía para garantizar el bienestar de los hijos. El economista chino me miró perplejo, así que cambié de táctica. En muchos países, expuse, las mujeres están más formadas que los hombres, así que el país pierde su inversión en formación si los empleadores no las contratan al nivel que sugiere su educación. El economista de Singapur, que se había vuelto de espaldas para jugar con el móvil, miró por encima del hombro y dijo con sorna: «Las universitarias de Singapur solo van a clase para buscarse a un buen marido».

Cuando nos trajeron el té y las pastas, me di por vencida. Sin suficiente aliento para describir un mapa detallado y basado en evidencias de la situación, había recurrido a soltar una serie de hechos deslavazados que de todas maneras esos hombres no iban a creerse. Mi idea de colar toda esta historia durante el almuerzo había sido un fiasco.

Mantuve la compostura hasta el final de la comida. Gracias al cielo, el coche que me llevaba al aeropuerto estaba ya en la puerta principal. Quizá se me viese calmada en el asiento trasero del vehículo, pero por dentro era un hervidero de emociones. ¿Qué tendría que haber dicho? ¿Cómo podía participar yo en esas reuniones si ellos ni siquiera eran capaces de escuchar un informe breve y animado sin perder los estribos? Me planteé si debía abandonar el grupo en señal de protesta.

Mientras sobrevolaba la bahía de Bengala y el mar Arábigo, me imaginé a toda la gente que estaba en esos momentos abajo, en el suelo, hombres y mujeres, trabajando mucho por conseguir el empoderamiento económico de las mujeres. Algunas de esas personas, lo sabía bien, arriesgaban su propia seguridad para solucionar

un problema mundial acuciante. Mi incomodidad, me dije, no era nada en comparación con los sacrificios que otros estaban haciendo. Tampoco quería decepcionar al hombre que me había apadrinado para ese puesto; estaba convencida de que él sí pensaba que una economía inclusiva debía abarcar a las mujeres. «Alguien tiene que llegar hasta estos economistas», pensé. A lo mejor esa era la misión que debía elegir aceptar.

Pese a que el movimiento de empoderamiento económico de las mujeres incluye a importantes instituciones y a unos pocos agentes de alto nivel, la propuesta básica sigue siendo un concepto dudoso para la mayoría de los asesores políticos y ministros gubernamentales. Aquella fue mi primera experiencia como receptora de su oposición. Sentí entonces que había pasado años viviendo en un baño cálido de apoyo mutuo y de repente me veía de pie, con frío, tiritando y sin toalla.

En aquel elegante restaurante de Singapur, experimenté el equivalente global a verme rodeada en el pueblo de Bangladesh. Sin embargo, las implicaciones de atestiguar ese tipo de prejuicios entre personas con ese nivel de poder eran mucho más perturbadoras.

No renuncié al puesto. Debería haberlo hecho. Tras protagonizar otros dos intentos extremadamente educados de incorporar el género a las conversaciones, ellos me pidieron que me fuese. No querían saber nada, sin más.

7
MATERNIDAD CULPABLE

«¿Quieres luchar contra el cambio climático? Ten menos hijos», decía un titular del *Guardian* una mañana de julio de 2017.[1] El artículo estaba entre lo más leído cuando cogí el teléfono para mirar las noticias, como suelo hacer mientras remoloneo antes de levantarme. «Qué locura», pensé, y me metí de nuevo bajo las sábanas. Aquella noción absurda de unos científicos medioambientales estuvo todo el día resonando en los servicios de noticias. Sin embargo, ni un solo periodista cuestionaba la asunción subyacente de que la sociedad occidental pueda permitirse tener menos niños.

A finales de la década de 1960, cuando apareció por primera vez la noticia de la «explosión poblacional» como un Armagedón, había motivos para preocuparse. La generación que entonces alcanzaba la madurez en los países desarrollados era la más numerosa de la historia; si tenían hijos al mismo nivel que sus padres y la generación siguiente hacía lo mismo, íbamos a vivir todos en nuestras propias aguas residuales. Pero ese escenario nunca se dio. Los *baby boomers* no replicaron la fertilidad de sus padres; apenas llegaron a buscarse sustitutos. Sus hijos, los *millennials*, ni siquiera se acercaron a eso.

Casi la mitad de los países del mundo están generando demasiados pocos hijos para sostener sus poblaciones. Las tasas de fertilidad de algunos países ya están por debajo del «punto de no retorno», esto es, el nivel en el que los expertos creen que no habrá madres suficientes para invertir la tendencia.[2] Si la generación venidera decide tener menos hijos aún en una cruzada por «salvar el planeta», las economías avanzadas empezarían a encoger.

¿Acaso un descenso poblacional no es bueno?, cabe preguntarse. No, desde un punto de vista socioeconómico, es mi respuesta.

El mapa de la figura 16 muestra los países del mundo según su tasa de fertilidad. A menudo, comentaristas muy populares confunden la tasa de fertilidad con la tasa de natalidad y afirman que el hecho de que las mujeres tengan hijos es consecuencia del PIB y varía periódicamente sin mayor repercusión. De lo que habla esa gente en realidad es de la tasa de natalidad, que sencillamente es el número de niños que nacen al año por cada mil mujeres. La tasa de natalidad puede variar con el PIB, con la media de precipitaciones o con el ganador del Mundial de fútbol, pero a no ser que esas fluctuaciones se conviertan en una tendencia a largo plazo, no importan mucho. La tasa de fertilidad es algo completamente distinto: se define como el número de niños que la mujer media de una sociedad tiene durante su vida y es un indicador de las tendencias generacionales en cuanto a maternidad. Un cambio en la tasa de fertilidad de una nación se genera a muy largo plazo y cuesta mucho revertirlo.[3]



Figura 16. Este es un mapa del mundo de 2017 de tasas de fertilidad. Los países con baja fertilidad están en oscuro; las naciones con alta fertilidad están en un tono más claro.

(*Fuente*: CIA. [2017]. *World Factbook*.)

La tasa de fertilidad en la que una población permanece estable —la llamada tasa de sustitución—, es de 2,1 hijos por mujer (uno para sustituir a la madre, uno para reemplazar al padre y un trocito adicional para contingencias). Se considera que una población alcanza un «punto de no retorno» cuando tiene una tasa de fertilidad de 1,5; por debajo de eso, según los expertos, no hay suficientes madres para invertir el descenso de los números. La Unión Europea, con 1,6, está al borde del «no retorno», pero toda Europa del este y del sur ya se ha hundido por debajo de esa cifra. Francia se mantiene a duras penas en la tasa de sustitución, apoyada en gran medida por los nacimientos de inmigrantes. Australia y Estados Unidos han ido cayendo poco a poco pero sin parar desde 1960 y ahora han llegado al 1,8, donde lleva Gran Bretaña desde 1975. En el este de Asia, las tasas de fertilidad son aún inferiores: Hong Kong (1,19), Japón (1,41), Macao (0,95), Singapur (0,83), Corea del Sur (1,26), Taiwán (1,13), Tailandia (1,52) y Vietnam (1,81). Los países escandinavos han caído todos por debajo de la tasa de sustitución. Canadá se ha estabilizado en alrededor de 1,6, tras cincuenta años en caída libre. América Latina está ahora mismo en la tasa de sustitución, pero va cayendo como un yunque lanzado desde un helicóptero.

¿Y qué ocurre en el resto del mundo? Más o menos el 55 % de la humanidad vive en países en los que las tasas de natalidad aún son demasiado altas. Las mujeres tienen hasta seis o siete hijos, y esas poblaciones se mantienen dispuestas a duplicarse en los próximos treinta y cinco años. Si continúan a ritmo descontrolado, habrá nueve mil millones de personas en la Tierra para 2050. Los países con una alta fertilidad se concentran sobre todo en África, más un par en Oriente Medio y el centro de Asia, y están entre las naciones más inestables políticamente del planeta; amenazan al mundo no solo con superpoblarlo, sino también con la guerra.[4]

La cruzada planteada de «tener un hijo menos» es inviable para ambas partes de esta línea divisoria de la

fertilidad, porque las madres de ambos extremos del espectro tienen poca laxitud para influir en los resultados de la maternidad. El problema de raíz en ambos casos es la desigualdad de género.[5]

Cuando entrevisté a Purity en Uganda, esta mujer tenía veinte años, estaba casada con un profesor y tenía dos hijos menores de tres años. Yo había ido a evaluar el número de familias polígamas en aquel distrito para un proyecto sobre ahorros de mujeres, así que le pregunté si su marido tenía más esposas. Purity me explicó que su marido y ella se habían enamorado cuando ella aún estaba en el instituto, pero hasta que no se quedó embarazada él no le había contado que ya estaba casado. El hombre se presentó ante los padres de Purity para decirles que también se casaría con ella. Los padres tenían pocas opciones, así que aceptaron; el nuevo marido de Purity la instaló en un pueblo cercano. Cuando hablé con ella, cuatro años después de eso, él aún la mantenía e iba a verla unos pocos días por semana; el resto del tiempo, lo pasaba con su otra esposa.

El profesor no le había pagado a los padres de Purity el precio debido por novia, pese a que prometió hacerlo cuando pudiese. Eso significa que Purity no está de verdad casada a ojos de su pueblo, y dado que no se casó en una iglesia tampoco tiene derechos consuetudinarios ni legales. Purity ganaba algo de dinero vendiendo verduras de un huertecito, pero no podía hacer mucho con dos niños pequeños que cuidar. Pese a que su suegro estaba construyéndole una casa, había dudas sobre quién se quedaría con la vivienda si la necesidad apretaba. Le pregunté si sus padres naturales la aceptarían de vuelta en caso de que la situación se complicara. Me dijo que no: querían recibir el precio por novia.

La seducción de alumnas de secundaria a cargo de profesores es un problema en toda África. Casi todos los maestros de zonas rurales son hombres y la mayoría de los profesores de secundaria no son mucho mayores que sus alumnos. Sin embargo, se trata de las personas más formadas de esas comunidades y de las únicas con una paga

regular, así que la diferencia en cuanto a poder es inmensa.

Las posibilidades de que este profesor le haga a otra niña lo mismo que a Purity son altas y los riesgos para él son bajos. La comunidad tolerará su comportamiento; en caso de que sus ingresos no den para mantener a todas sus «esposas», el hombre les dará menos dinero o elegirá abandonar a una. Si dejase a Purity, se supone que ella tendría que encontrar a otro hombre que la mantuviese. Como consecuencia, habría más niños vulnerables, que podrían ser hasta una docena si ese profesor siguiera esparciendo su alegría por ahí de manera tan indiscriminada.

Serena era un poco mayor, veintitrés años, y solo tenía dos hijos. Su matrimonio era consuetudinario y su esposo había pagado el precio por novia. Sin embargo, él se había mudado a la ciudad a trabajar y la había dejado viviendo con los suegros, que nunca habían tenido simpatía por la mujer. Serena se sentía desdichada.

Cuando hablamos, Serena acababa de enterarse de que su marido se había buscado a otra mujer. La siguiente transferencia de dinero que recibió de él fue menor y preveía que sus suegros la echarían a la calle si no podía pagarles lo suficiente para mantenerse ella y a sus hijos. Serena estaba haciendo labores agrícolas para ahorrar dinero, pero tenía que llevarse a los niños al trabajo y eso la ralentizaba. Escondía dinero en un monederito, con la esperanza de conseguir lo suficiente para vivir por sí sola con sus hijos cuando cayese la espada de Damocles, aunque si sus suegros lo encontraban se lo quedarían como pago de su manutención. Serena estaba al borde del desastre.

La mayoría de las parejas que conocí en este proyecto eran monógamas y algunas llevaban décadas juntas. No obstante, muchas mujeres jóvenes se encontraban en el mismo aprieto que Purity y Serena. Algunos hombres «se casaban» con mujeres a voluntad y tenían hijos con la misma despreocupación. Los anticonceptivos para mujeres no son fáciles de conseguir y los hombres se niegan a usar condones, así que cada vez que uno de ellos decide irse con

otra mujer, van quedando niños detrás. La mayoría de esos críos no tienen esperanza de recibir educación; sus madres no pueden permitirse pagarla. Bastante hacen con dar alimento y cobijo a su prole.

Uganda ha batallado con un conflicto civil desde que la horrible dictadura de Idi Amin terminase hace cincuenta años. El gobierno sigue siendo autocrático e inestable. La corrupción es rampante; se invierte poco en educación y sanidad y el PIB se destina a material militar o a llenar los bolsillos de las élites.[6] La fertilidad está en seis niños por mujer, la esperanza de vida es baja, la fertilidad entre adolescentes es alta y la mortalidad materna se encuentra entre las más altas del mundo. El VIH ha barrido a una generación entera y las mujeres jóvenes tienen 2,5 más de probabilidades de contraerlo que los hombres, por la promiscuidad masculina y la negativa a mantener relaciones sexuales seguras. Atrás empieza a quedar un auténtico ejército de huérfanos a quienes cuidan sus hermanas, que deben abandonar la escuela para convertirse en madres subrogadas. Una joven con la que hablé se estaba ocupando de trece niños que sus hermanos y hermanas fallecidos habían dejado al morir. Lloraba mientras describía su lucha por mantenerlos alimentados y escolarizados.

Las mujeres de esos países tienen un estatus bajo y pocos derechos; la violencia contra ellas es la peor del mundo. De los treinta y cinco países con las tasas de fertilidad más altas, veintisiete están entre los cincuenta peores en la clasificación del Índice Global de Brecha de Género o —indicio aún peor— no han generado suficientes datos de género para entrar siquiera en esa clasificación.[7] Uganda muestra una estructura por edad en pirámide, típica de países con alta fertilidad: demasiados niños en la base en comparación con el número de adultos (figura 17). Durante cuatro décadas, los países con poblaciones de esta estructura han tenido ocho veces más probabilidades de vivir conflictos civiles que la media mundial y un 90 % de ellos son estados autocráticos.[8] De los treinta y cinco países

más fértiles, más de dos tercios están entre los estados más frágiles del mundo.[9]

Una población que crece así de rápido ahoga los recursos económicos. Los servicios gubernamentales, ya pobres, se ven sobrecargados. Aumentan las tensiones y la agresividad. Una desproporcionada superioridad numérica de hombres jóvenes frente a mayores incrementa la volatilidad. Los hombres mayores suelen mantener a raya a los más jóvenes, así que la relativa ausencia de mayores hace que todo tienda al caos. Los ciudadanos se desesperan por el establecimiento de un orden y los dictadores ocupan ese vacío. Inevitablemente, el conflicto destruye recursos, se contagia a países vecinos y extiende la enfermedad. Y todo esto ocurre porque las mujeres no tienen libertades y los hombres no están dispuestos a dejarse los pantalones puestos.

En su acreditado libro *Sex and World Peace* [Sexo y paz mundial], Valerie Hudson y sus colegas en materia de estudios internacionales explican, con detalles y evidencias, por qué existe una fuerte correlación entre desigualdad de género y conflicto. Por debajo de las ideologías, la escasez y la pobreza hay unos cimientos concretos de extrema dominación masculina. La rabia típica de espacios dominados por hombres supone que la primera respuesta a cualquier desafío será la violencia. Los estados en conflicto normalmente tienen una «cultura del honor», según la cual los hombres luchan de manera constante por su estatus y por el control de la sexualidad de las mujeres. Cuando alguien de fuera viola el «honor» de un grupo al invadir sexualmente a «sus» mujeres, la ética exige represalias. Esos hombres pasan cantidades desorbitadas de tiempo en espacios únicamente masculinos, donde establecen lazos basados en su falta de respeto e intenciones violentas hacia las mujeres. Ellas, a menudo, están aisladas de los hombres y también entre sí. Cuando las tensiones suben hasta estallar el conflicto, la violación bélica se convierte en práctica común, porque es la forma más directa de ofender el «honor» del enemigo.[10]

Agencias internacionales y ONG hacen hincapié en los servicios de salud reproductiva y anticonceptiva como el primer paso hacia el control de la fertilidad desbocada. Al darse ese paso, se reduce además el riesgo de conflicto. Cuando los conservadores en Estados Unidos recortaron los programas de salud reproductiva que tenían en estos países, no solo negaron a las mujeres servicios médicos básicos, sino que además invirtieron en generar más conflicto y hambre. Sin embargo, si los servicios de salud reproductiva solo se centran en la «planificación familiar» o en la abstinencia, no logran llegar a la raíz de la alta fertilidad: las mujeres no eligen. El comportamiento sexual imprudente de los hombres, la descarada intromisión de predadores sexuales y la violación bélica, así como la tolerancia hacia el sexo forzoso, la poligamia y la irresponsabilidad de los padres, no dejan de avivar el fuego. Las soluciones para la alta fertilidad siempre parecen centrarse en las mujeres, alejándose de la confrontación con los hombres. No obstante, si de verdad se quiere atajar este problema, habrá que centrarse en fomentar sanciones sociales contra la violación, la bigamia y el abandono.

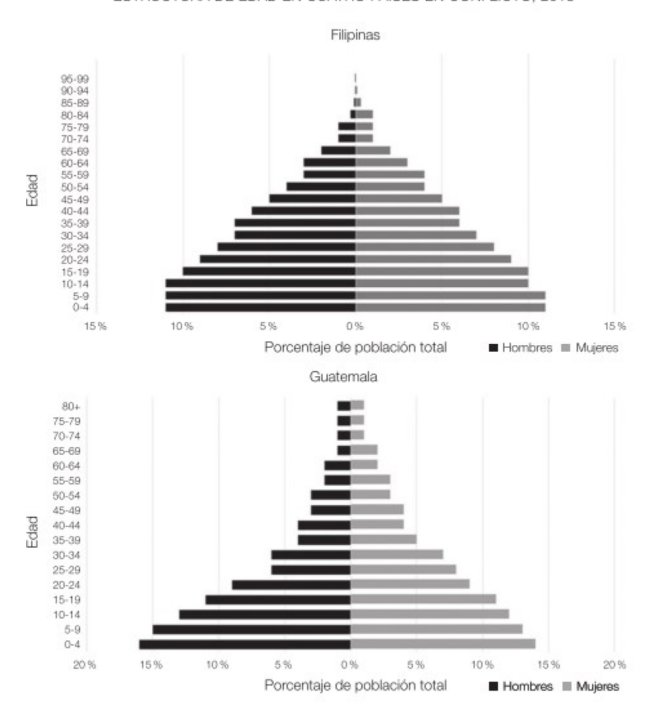
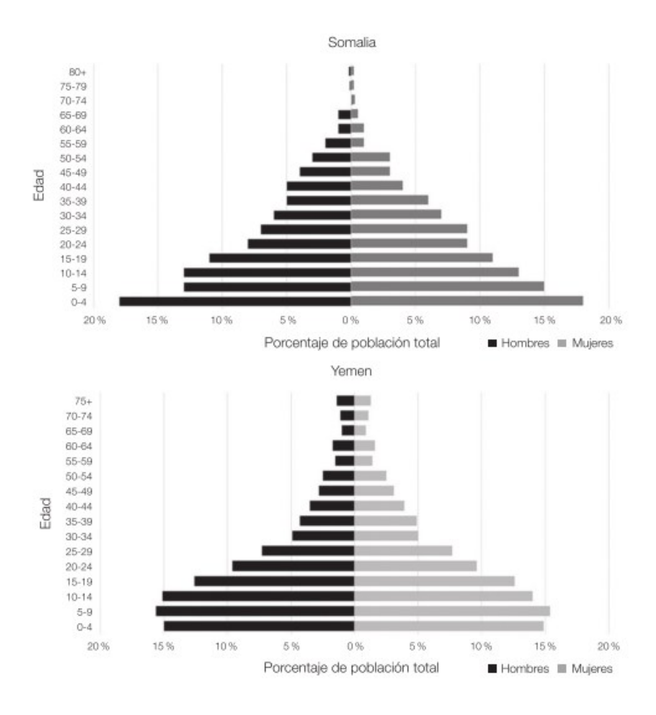


Figura 17. Las barras de la izquierda de cada gráfico representan a los hombres y las de la derecha, a las mujeres. La población joven se representa abajo y la edad va subiendo conforme sube la pirámide.

(*Fuente*: base de datos de las Naciones Unidas.)



El empoderamiento económico de las mujeres no puede solucionar todo este cúmulo de problemas, pero sí ayudar: los hombres a veces muestran más respeto a las mujeres con recursos; a menudo, las mujeres tienen voz cuando disponen de dinero; las esposas abandonadas por maridos irresponsables al menos pueden mantener a sus hijos contando con recursos, sea como sea; con dinero, más viudas podrían escapar a la práctica de la esposa heredada; las mujeres maltratadas pueden marcharse si tienen posibles.

No obstante, el punto de partida sería dar soberanía a las mujeres sobre sus propios cuerpos. Con demasiada frecuencia a las mujeres las obligan a tener sexo con hombres que no se preocupan por embarazos ni por enfermedades y no están dispuestos a usar condón a costa de su placer personal. Esperar que las mujeres sean capaces de elegir tener «un hijo menos» en estas circunstancias es poco realista y, además, cruel.

Por el contrario, las mujeres de países con baja

fertilidad parecen tenerlo todo. Van a la escuela y trabajan a cambio de un salario. Eligen a sus parejas y mantienen relaciones sexuales por placer, usando anticonceptivos que son fáciles de conseguir. Y sin embargo las mujeres de Occidente aún luchan contra hombres que pretenden devolverlas a las cocinas penalizando la maternidad en el trabajo, hasta que ellas ceden y se van a casa, o bien dejan de tener hijos. Esta arrogancia masculina está a punto de hundir a los países ricos.

Los países con baja fertilidad están enfrentándose ahora mismo a una crisis de proporciones épicas para la que nadie está preparado: el envejecimiento poblacional. La mayoría de los comentaristas en este sentido dan por sentado que la crisis viene provocada por una mayor esperanza de vida, y eso desde luego es un factor, pero las poblaciones de los países avanzados no estarían envejeciendo tan precipitadamente si sus ciudadanas no hubiesen empezado a tener menos hijos.

La crisis de las próximas décadas no afectará a la población de forma selectiva. El impacto caerá sobre todos y cada uno de los individuos y será doloroso. Una cantidad proliferante de personas mayores requerirá más servicios sociales. Los ingresos tributarios decaerán, porque menos gente estará económicamente activa. No habrá suficiente mano de obra para mantener el crecimiento. La base desaparecerá de los mercados de consumo. Los ahorros mermarán. Las economías avanzadas entrarán en una espiral hacia la ruina.

Inevitablemente, llegará una crisis asistencial, en la que las personas mayores competirán con los niños por una proporción mayor de cuidado, atención y gasto. Si «el pasado es un prólogo», se esperará que las mujeres se ocupen de cuidar a ambos, mayores y pequeños. De hecho, muchas mujeres ya están viviendo ese momento crítico y está resultando muy disuasorio. Todas las mujeres tendrán que cuidar potencialmente de hasta cuatro personas mayores (sus padres y los de su pareja), así como de los niños que aún sigan en casa. Es posible que la fertilidad

caiga aún más, dadas las abrumadoras presiones asistenciales. La carga asistencial será tan intensa que muchas mujeres se verán obligadas a dejar de trabajar, lo que hundirá más el crecimiento, los impuestos, el sustento y los ánimos de las mujeres. La responsabilidad de conservar el nivel de ingresos recaerá sobre una persona de la pareja, normalmente el hombre, que tendrá que mantener a su familia inmediata y, quizá, complementar además los recursos de las personas mayores. Al mismo tiempo, su paga quedará reducida para ajustarla al mayor gasto gubernamental en servicios sociales, lo que dejará a ese hombre permanentemente al borde del ataque de pánico.

¿Qué condujo a este avance hacia el desastre? La respuesta es la misma en todas partes: el coste de vida en las naciones ricas, y sobre todo en las ciudades (en las que reside el 80 % de la población), es demasiado alto para que los nuevos padres vivan con un solo ingreso. Las madres tienen que trabajar y, aun así, los empleadores penalizan y estigmatizan a las madres trabajadoras. Los gobiernos han obviado las necesidades de las madres trabajadoras o bien las han bloqueado con políticas anticuadas. Los compañeros de trabajo se muestran hostiles ante los permisos por maternidad y otras concesiones hechas a los padres. Los horarios impredecibles convierten cada día en un anuncio de antiácido. ¿Quién se cambiaría de verdad por una de las madres trabajadoras a las que conoce?

Las madres que se quedan en casa no lo tienen mucho mejor. La mayoría de las familias con solo un ingreso tienen que soportar años de apuros económicos y son incapaces de ahorrar para el futuro. Algunas madres intentan ganar dinero y seguir «en primera línea» trabajando a tiempo parcial, pero la suya no es una elección libre: allí donde hay datos, estos muestran que alrededor de un 75 % de las madres que se quedan en casa y además son trabajadoras a tiempo parcial en los países ricos afirman preferir trabajar a tiempo completo. Esas madres viven aisladas: echan de menos a sus amigos y su libertad. Según una encuesta realizada en 2012 por Gallup entre sesenta mil mujeres

estadounidenses, las madres que se quedan en casa muestran una probabilidad notablemente mayor de sufrir depresión y preocupación que las que trabajan.[11] Es muy posible que tampoco nadie que conozca a una de estas madres quiera cambiarse por ella.

Las tasas de divorcio son elevadas en las economías desarrolladas. Existe una alta probabilidad de que una madre joven se quede en algún momento sola para mantener a sus hijos. En la mayoría de los casos, esas madres experimentarán una drástica reducción en sus recursos diarios y una cantidad importante de ellas se verá abocada a la pobreza. Sé por experiencia que ser una madre trabajadora soltera es aterrador: como estar en una montaña rusa desbocada al filo de un precipicio. Nadie cree que le vaya a ocurrir nunca, pero es una insensatez que alguna mujer joven no se plantee esta posibilidad de futuro antes de decidir tener un hijo.

Al verse ante el riesgo de vivir veinte años de pobreza, depresión, estigma y estrés constante, las jóvenes han optado cada vez más por no tener hijos. Es una situación triste, pero que lleva décadas cociéndose. Vivimos ahora mismo con las consecuencias de decisiones políticas tomadas en la década de 1970 que pretendían mantener a las madres en casa y que nunca se han revisado, nunca. Veamos dos ejemplos nacionales de consecuencias negativas a este respecto.

Los europeos ya bromean diciendo que Alemania es «la residencia de ancianos de Europa» o «el país sin niños». La tasa de fertilidad de esta nación lleva por debajo del 1,5 desde 1970 y algunos años ha descendido más allá del 1,25. Alemania tuvo un aumento breve de nacimientos tras la Segunda Guerra Mundial. Sin embargo, cuando las mujeres nacidas en esa época se incorporaron al mercado laboral a principios de la década de 1970, la cultura alemana retrocedió con políticas orientadas a animar a las mujeres a quedarse en casa. La fertilidad empezó a descender de inmediato y en 1978 ya había caído a niveles de tiempos de guerra. Actualmente, hay un 78 % de hogares alemanes sin

niños.

Quizá sorprenda que el permiso de maternidad remunerado de tres años que existe en Alemania, algo que ansían las mujeres de otros países, estuviese entre las políticas conservadoras introducidas en la década de 1970. Sin embargo, no se autorizaron ni se construyeron centros de día para cuidar de niños menores de tres años, ni en el sector público ni en el privado. Eso suponía que las madres contaban con poquísimas alternativas para el cuidado infantil, disfrutasen o no del permiso de maternidad. Cuando los niños empezaban la escuela, tampoco había respiro para las madres, porque, todavía ahora y hasta la secundaria, las clases en Alemania ocupan solo la mitad del día. Las madres cuyos niños acaban la escuela tienen muy complicado conseguir buenos trabajos, tras haber pasado quince años fuera del mercado laboral a tiempo completo. En vista de todos estos obstáculos, solo una de cada diez madres alemanas regresa al trabajo tras dar a luz.

Como consecuencia de este conjunto de políticas mal concebidas, la cantidad de mujeres «permanentemente sin hijos» en Alemania es la más alta de Europa.[12] No tener hijos es la nueva normalidad. Estas políticas afectan asimismo a las perspectivas laborales de todas las mujeres trabajadoras. Cuando los empleadores piensan en contratar a una candidata joven, no pueden evitar pensar que si se queda embarazada mientras la tengan contratada estará de permiso tres años, y después solo habrá una pequeña posibilidad de que regrese. Eso supone una desventaja enorme para que las mujeres se incorporen al mercado laboral y su representación en él así lo demuestra. Por ejemplo, en 2010, el Foro Económico Mundial entrevistó a importantes empleadores alemanes que afirmaron que las mujeres ocupan solo el 33 % de los puestos de trabajo iniciales de sus negocios, frente al 40 % del Reino Unido y al 52 % de Estados Unidos.[13]

Obligar a las mujeres cualificadas a abandonar sus carreras y a sacrificar su formación y su experiencia, en especial cuando la tendencia es que la mano de obra se

reduzca peligrosamente, es una mala estrategia para mantenerse a flote en un horizonte de envejecimiento poblacional. Asimismo, millones de mujeres que ahora entran en la vejez recibirán, como resultado de viejas políticas y prácticas, pensiones muy pequeñas o se quedarán sin nada. La brecha de género en las pensiones —la diferencia entre lo que hombres y mujeres reciben como jubilación— es del 60 % en Alemania. Muchas mujeres necesitarán apoyo gubernamental.

En 2006, el Gobierno alemán al fin reaccionó ante el desastre que había creado y empezó a revisar sus políticas. Es demasiado tarde para salvar a Alemania de su crisis de envejecimiento, pero los cambios pueden ayudar a hacerla más breve.

Un misógino quizá plantearía que por qué Alemania sencillamente no obligó a las mujeres a tener más hijos prohibiendo los anticonceptivos y los abortos. En respuesta a esa pregunta, los expertos en población apuntan a Rumanía. En 1966, y tras culpar al aborto del descenso poblacional, este estado comunista prohibió los anticonceptivos y el aborto e instauró un sistema horrible para aplicar la ley:

> La maternidad se convirtió en una obligación estatal. La policía secreta —la *securitate*— hacía cumplir este sistema de forma implacable. Los médicos que practicaban abortos iban a la cárcel y a las mujeres las examinaban cada tres meses en sus lugares de trabajo en busca de signos de embarazo. Toda mujer a la que descubriesen embarazada y que posteriormente no diese a luz podía acabar procesada. La fertilidad se había convertido en un instrumento de control estatal.[14]

La fertilidad en Rumanía creció, sí, pero el aumento significativo de nacimientos condujo a otro espectro aterrador, el de la proliferación de «orfanatos» gubernamentales para albergar a cientos de miles de criaturas cuyos padres no podían permitirse mantenerlas. Dado que el gobierno no destinaba suficientes fondos para cuidar de esos niños, la siguiente cohorte generacional de

Rumanía creció en unas condiciones terriblemente abusivas: malnutrida, infradesarrollada, sin amor y sin higiene. Esa generación (conocida ahora como los *decreţei*, por el Decreto 770 que prohibía el control de la natalidad) engendró a los revolucionarios que pusieron el punto final y violento al comunismo rumano en 1989. El impacto de esta desacertada política sigue notándose ahora en una mayor violencia y notables casos de abusos, delincuencia y suicidios entre los *decreţei*. Los demógrafos que hacen estudios comparativos a la luz de la actual crisis poblacional de Europa claman vivamente en contra de este tipo de políticas y recomiendan por el contrario a los gobiernos invertir con solidez en los niños que ya tienen.

En comparación con Europa, Estados Unidos hace incluso menos para apoyar a las madres trabajadoras. Las mujeres estadounidenses no tienen derecho a un permiso por maternidad y el cuidado infantil durante el día está privatizado y es caro.[15] Aun así, el 70 % de las mujeres estadounidenses con hijos trabajan y el 75 % de ellas lo hacen a tiempo completo. Dado que las mujeres estadounidenses no pasan años y años fuera del mercado laboral tras tener hijos, tienen más probabilidades de labrarse una carrera profesional que las mujeres en Europa.[16]

Las mujeres representan ahora casi la mitad de la población activa estadounidense y las madres trabajadoras son la norma. Los dos adultos trabajan en la mayoría de los hogares formados por dos padres con hijos.[17] Las mujeres estadounidenses, además de ser esenciales para la economía nacional, también lo son para las economías de sus hogares: el 42 % de las mujeres contribuyen al menos con la mitad de los ingresos de su familia.[18]

Sin embargo, pese a los registros que demuestran que las madres estadounidenses no dejan de trabajar, no trabajan a tiempo parcial y cargan con importantes responsabilidades en el sustento familiar, los empleadores del país siguen usando «Es que tienen hijos» como excusa para pagarles menos y dejarlas en el banquillo. Según un

estudio de 2019, el salario medio de las madres se hunde de inmediato tras nacer su primer hijo y nunca se recupera, ni siquiera pasada una década.19 Al final, cuando se computan el historial de salarios y la reducción de la jornada, las madres estadounidenses soportan un descenso neto del 40 % en su sueldo.

CAMBIO PORCENTUAL EN EL SALARIO DIEZ AÑOS DESPUÉS
DE TENER UN HIJO

				Madres
DINAMARCA				-21
SUECIA				-27
ESTADOS UNIDOS -				40
REINO UNIDO				-40
AUSTRIA				-50
ALEMANIA				-61

Figura 18. Nótese que las políticas y resultados de los países escandinavos son mejores que los registrados en el Reino Unido, Estados Unidos o los países germánicos, pero todos los estados muestran una pérdida importante de los ingresos en la familia cuando nace un hijo, en apariencia permanente.

(*Fuente*: Kleven, H., Landais, C., Posch, J., Steinhauer, A. y Zweimüller, J. [Febrero de 2019]. «Child Penalties Across Countries: Evidence and Explanations», *National Bureau of Economic Research Working Paper* n.º 25524. Disponible en: <https://www.nber.org/papers/w25524>.)

Comparemos ahora los datos estadounidenses de la penalización por maternidad con distintas políticas en otros países (figura 18). El Reino Unido tiene una situación similar a Estados Unidos, en el sentido de que el apoyo gubernamental para las madres ha sido nimio, pese a que las británicas disfrutan de un permiso remunerado de un año y de un crédito para cuidado de hijos (del todo insuficiente); la penalización por maternidad en el Reino Unido tras diez años se extiende a una caída de en torno al 40 %. Los países escandinavos tienen las políticas de crianza más liberales, incluido un permiso muy generoso para los padres y subvenciones para el cuidado infantil; de

todos modos, en Dinamarca y en Suecia el salario de las madres termina por bajar, tras una década, en torno a un 21 y 27 %, respectivamente. Alemania y Austria, con permisos de maternidad largos pero sin ayudas al cuidado infantil, muestran las peores cifras. El salario de las madres cae en un 80 % inmediatamente después del nacimiento y sigue siendo más bajo pasados diez años, con descensos del 61 % en Alemania y el 51 % en Austria.

La comparación con el salario de los hombres resulta inesperadamente alarmante. Los autores de ese estudio comentan que el sueldo de los padres en todos esos países «no se ve afectado». Sin embargo, lo que sus datos muestran es que el salario de los padres permanece inalterable desde que nace su primer hijo y no vuelve a subir pasados diez años. Aunque los salarios del resto de la población masculina en su conjunto estén estancados, deberían detectarse aumentos de sueldo entre los hombres de esas edades conforme adquieren antigüedad y avanzan en sus carreras. Pero no es así: los padres son un peso muerto desde el momento en el que llega su primer hijo. Es fácil imaginar lo disuasorio de esta realidad a la hora de tener hijos. En su conjunto, los hogares con hijos de estos seis países occidentales sufren penalizaciones sencillamente por tener descendencia. Y los empleadores están arrebatando recursos a los hijos para llenar sus propios bolsillos.

Si a los datos de Estados Unidos añadimos el estrés económico sufrido por la generación que actualmente está en edad de tener hijos, el escenario resulta aún más inquietante. Al igual que sus cohortes generacionales de otros países, esta generación acabó sus estudios y se topó con un coste de vida al alza y un mercado laboral a la baja. La crisis de 2008 les golpeó con dureza y retrasó sus carreras profesionales, así como su avance hacia la compra de una casa o la formación de una familia. Sin embargo, al contrario que las mismas generaciones de otras naciones ricas, la estadounidense, universitarios en su mayoría, se licenció con una deuda estudiantil enorme. De acuerdo con la American Association for University Women, dos tercios

de la deuda estudiantil los soportan mujeres jóvenes, que acabarán sus estudios para ganar un 18 % menos que sus compañeros de clase varones, independientemente de su área de formación, lo que significa que les llevará más tiempo devolver sus préstamos y, por tanto, acumularán más intereses.[20]

En las décadas de 1960 y 1970, el Gobierno estadounidense de entonces, comparativamente liberal, eliminó algunas barreras en el mercado laboral, pero, al igual que en Alemania, el retroceso cultural tuvo mucha fuerza. Los líderes del sector privado en la década de 1970 mostraban actitudes de género muy similares a las representadas en la serie de televisión *Mad Men*. En su mayoría, estaban profundamente resentidos por la coerción que sentían emanar de las políticas de discriminación positiva y se ocupaban de dejarles claro a las mujeres jóvenes que accedían a sus espacios de trabajo que debían mostrar un rendimiento perfecto si querían conservar sus puestos, además de no llamar la atención sobre sus «obligaciones» domésticas.

Llegó entonces el gran momento de la historia en el que la mayoría de las mujeres del *baby boom*, pese a los términos de desigualdad y la desautorización social, decidieron ir a trabajar. Se vestían con trajes de falda y chaqueta, ocultaban a sus familias, se iban directas a casa al final de la jornada para hacer la cena y permitían que sus jefes y compañeros preservaran su hombría con los modos nada reformados de las creencias de esa época. El malintencionado mito de que esas mujeres, egoístamente, querían «tenerlo todo» es muy impreciso, aunque desde luego sí lo estaban «haciendo todo».

Durante las décadas siguientes, esta generación de mujeres de la Segunda Ola recibió los palos de los conservadores por el supuesto impacto negativo que pagaban sus hijos como precio del «egoísmo» de esas madres. Numerosos estudios han tratado de evaluar el efecto en los niños de tener madres trabajadoras; durante años, las conclusiones parecían rebotar de un extremo al

otro. No obstante, en 2010, llegó la respuesta definitiva. Rachel G. Lucas-Thompson, Wendy A. Goldberg y JoAnn Prause hicieron un metaanálisis de sesenta y nueve estudios que abarcaban cinco décadas.[21] En un metaanálisis, se combinan los datos de todos los estudios y las estadísticas recorren la muestra completa. El resultado invalida cualquier estudio a título individual: el metaanálisis tiene la última palabra. Este en concreto demostró que los hijos de madres trabajadoras de la década de 1970 tenían los mismos comportamientos y resultados académicos que los hijos de madres que se habían quedado en casa. No había diferencia alguna. *Boom*.

Investigaciones desarrolladas desde la década de 1970 han sugerido que los hombres que viven en hogares en los que trabajan el padre y la madre, quienes además comparten las tareas domésticas y el cuidado de los hijos, son física y mentalmente más sanos, y también más felices. Según un estudio de 2019 hecho en seis mil hogares estadounidenses y publicado en el *Personality and Social Pshychology Bulletin*, los hombres alcanzan su felicidad máxima cuando sus esposas aportan el 41 % de los ingresos domésticos, es decir, el nivel en el que los hogares estadounidenses están ahora mismo. Alejarse culturalmente de la presión de ser el único proveedor de sustento les ha sentado bien.[22]

¿Qué ocurrió con los hijos de la Segunda Ola cuando se hicieron adultos? Según un estudio de la Harvard Business School hecho entre cien mil hombres y mujeres de veintinueve países, las hijas de las madres trabajadoras muestran más probabilidades de trabajar, ganan un 24 % más de media y son con más frecuencia jefas que las hijas de madres que se quedaron en casa.[23] Los hijos de unas y otras madres, ahora hombres, no muestran diferentes resultados profesionales, aunque los hijos de madres trabajadoras sí tienen valores más igualitarios de género y pasan más tiempo haciendo tareas domésticas y cuidando de sus hijos, lo que crea entre padres y niños vínculos de cercanía desconocidos para generaciones anteriores. La

conclusión: los hijos e hijas de esa ola histórica de madres trabajadoras salieron genial. Y serían unos padres y madres geniales si tuviesen la oportunidad. Pero no se les está dando.

Los empleadores estadounidenses usan la maternidad como excusa para seguir dejando atrás a las mujeres y hablan de «equilibrio entre vida personal y profesional» como eufemismo para esa discriminación sistemática. A decir verdad, si se mira más allá del espectáculo de la «planificación en diversidad» que dan las grandes empresas, se ve que la mayoría de los empleadores no hacen absolutamente nada para ayudar a las mujeres a progresar y además tienden a culparlas a ellas, en vez de asumir la responsabilidad de las acciones de sus empresas (figuras 19 y 20). Aseguran que, si tienen algún sesgo, es solo de forma inconsciente. Cabe destacar que muy pocos de ellos están aplicando la medida que con mayores probabilidades conduciría a la igualdad salarial: aplicar transparencia en las bonificaciones.



Figura 19. En este gráfico, los empleadores atribuyen la mayoría de los problemas en el avance de las mujeres en sus carreras a un «sesgo inconsciente», rechazando de plano toda responsabilidad. Aparte de eso, los empleadores culpan a otras personas o factores, pero en su mayoría, a las propias mujeres.

(*Fuente*: adaptado de: Foro Económico Mundial. [Enero de 2016].

The Industry Gender Gap. Resumen ejecutivo.)



Figura 20. En este gráfico, puede verse cuántos empleadores hacen algún tipo de esfuerzo para ayudar a progresar a las mujeres. Las barras oscuras muestran que un 62-81 % no están haciendo ni siquiera los esfuerzos aquí mencionados.

(*Fuente*: adaptado del sondeo «El futuro de los empleos», según se recoge en: Foro Económico Mundial. [Enero de 2016]. *The Industry Gender Gap*. Resumen ejecutivo.)

Las «explicaciones» convencionales para el lento avance profesional de las mujeres parecen no captar cuál es en realidad la causa según los empleadores. En la figura 19, vemos que la mayoría de ellos no están de acuerdo con las razones que se dan en la encuesta. Quizá exista otra más importante, pero no aparecía como opción de respuesta. ¿Cuál podría ser? En un estudio hecho en 2010 por el Foro Económico Mundial, *The Corporate Gender Gap Report* (Informe de la brecha corporativa de género), se da una pista. La encuesta se hizo con una muestra amplia de empleadores de veinte países para evaluar el ascenso de las mujeres, ver lo que se estaba haciendo para ayudarlas e identificar las barreras.24 Se descubrió que, en todos esos países excepto en Noruega (que tenía cuotas para mujeres en las juntas directivas), las mujeres representaban un porcentaje cada vez menor conforme se subía de rango. Se consultó a los directores de recursos humanos de estas empresas cuál creían que era la causa principal y su

respuesta no fue «equilibrio de vida personal-laboral» o «pocas habilidades de liderazgo» entre las mujeres, sino «cultura corporativa patriarcal» y actitudes negativas hacia las mujeres trabajadoras en la sociedad.

En blogs conservadores de internet puede verse parte de esa rabia social que se esconde tras las actitudes negativas hacia las madres trabajadoras. John Davis, un bloguero estadounidense que escribe para el principal sitio web de grupos de odio misógino, A Voice for Men, despotrica así: «La tasa de nacimiento [*sic*] en países indulgentes con el feminismo y la misandria (odio a los hombres) muestran, sin excepción, descensos enormes en sus tasas de nacimiento [*sic*] y aumentos netos de población». Afirma que los países occidentales han entrado en pánico porque sus «poblaciones indígenas se extinguirán de aquí a un siglo» y «no hay suficientes jóvenes que contribuyan en los sistemas socialistas para el cuidado de sus mayores». Su extensa diatriba antifeminista va en paralelo a argumentos clásicos racistas, al afirmar que los países europeos quieren abrir sus fronteras para que los hombres del norte de África puedan cruzar y mantener relaciones sexuales con mujeres de la Europa occidental. Entonces, sale a la superficie la victimización:

> El feminismo, en países de la Europa occidental, lleva más de sesenta años sin recibir oposición y ahora mismo es *de rigeur* [*sic*] en todas las instituciones, sobre todo en el sistema de adoctrinamiento (educación) público de Europa. El odio a los hombres y a la masculinidad en las naciones de Europa occidental es directo y opresor para los hombres. Es uno de los factores que está dirigiendo la brecha de género en suicidios en todo el mundo, según la cual los hombres se suicidan 4 veces más que las mujeres. Es asimismo la principal razón que se esconde tras la caída en las tasas de nacimiento y también de la disminución neta de población.[25]

Se puede reconocer este exabrupto como la respuesta airada de un hombre precario; la retórica en torno a socialismo e inmigración es también típica del populismo irritado de derechas que derivó en el Brexit y en la elección

de Donald Trump, además de amenazar a la Unión Europea con su destrucción desde dentro. La característica que mejor identifica a las personas que hay tras este levantamiento, al menos en el caso de los seguidores de Trump, es el nivel que alcanzan en una escala que mide el «autoritarismo», es decir, su afinidad con el patriarcado.[26] De hecho, entre los grupos de odio estadounidenses, los que más rápido están creciendo son los dirigidos contra las mujeres. El Southern Poverty Law Center, que supervisa este tipo de organizaciones, afirma que los grupos de supremacistas masculinos son el punto de entrada más común para todos los demás grupos de odio, y su crecimiento desde la década de 1970 ha sido «fundamental para la fundación del nacionalpopulismo racista».[27]

La afirmación de que el éxito del movimiento de mujeres en Estados Unidos (y, más concretamente, la supuesta sustitución de hombres por mujeres en los «empleos buenos») ha provocado un repunte en la tasa de suicidios de hombres aparece a menudo en el discurso de los políticos conservadores estadounidenses, que encuentran especial difusión en las emisiones de Tucker Carlson, un comentarista archiconservador de Fox News. No obstante, la evidencia demuestra que este argumento es falso.

Por todo el mundo, los hombres se suicidan con mucha mayor frecuencia que las mujeres, sí; sin embargo, las mujeres lo intentan más a menudo. Los hombres tienen más éxito en sus intentos principalmente porque utilizan métodos más violentos: en Estados Unidos, más de la mitad de los suicidios de hombres se llevan a cabo con armas de fuego. De hecho, la causa más común de muerte con armas es el suicidio, no el homicidio ni los accidentes. Los hombres estadounidenses tienen un 50 % más de probabilidades de poseer armas que las mujeres.

La tasa de suicidio entre los varones estadounidenses empezó a ascender en el año 2000 y no se ha reducido; durante este mismo periodo, la fabricación de armas se ha más que duplicado y la concentración geográfica de

propietarios de armas se ha intensificado. Tanto la propiedad de armas como el suicidio de hombres se centran ahora mismo en la zona alta del medio oeste del país, y entre hombres blancos y mayores. La propiedad de armas también es más probable entre hombres que se identifican sólidamente con la masculinidad tradicional.

Por otro lado, la tendencia mostrada por el empleo de las mujeres va en la dirección opuesta a la tasa de suicidios de hombres (figura 21). Por tanto, el aumento en la tasa de suicidios de hombres blancos puede atribuirse a la mayor disponibilidad de armas y a las presiones de la masculinidad tradicional, no a que las mujeres trabajen. La solución es alejar las armas de los hombres, no mandar a las mujeres de vuelta a las cocinas. Sin embargo, es poco probable que el público de Tucker Carlson atienda a esta verdad.[28]

Se puede acusar a Occidente de indulgencia con el feminismo por abandonar la estructura familiar tradicional, pero en el sur de Asia las normas familiares establecidas han permanecido firmes en su sitio. Sin embargo, la tasa de fertilidad de esa región ha caído de seis hijos por madre a tan solo uno en el transcurso de dos generaciones. En 1950, Japón tenía una estructura por edad conformada en pirámide. Cincuenta años después, la tasa de fertilidad ha caído a 1,44 y esa estructura de edad se ha invertido.

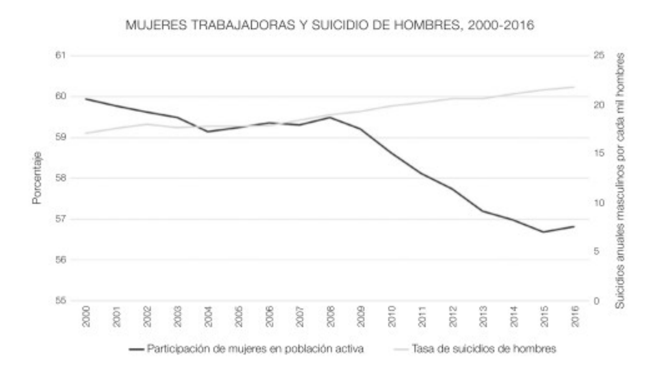


Figura 21. En este gráfico, puede verse que la tasa de suicidios de hombres en Estados Unidos aumentó notablemente entre 2000 y

2016. Sin embargo, la participación de las mujeres en la población activa cayó incluso más intensamente en ese mismo periodo. Esta evidencia demuestra que las afirmaciones de la derecha de que los hombres se suicidan más a menudo porque las mujeres les quitan los trabajos es falsa.

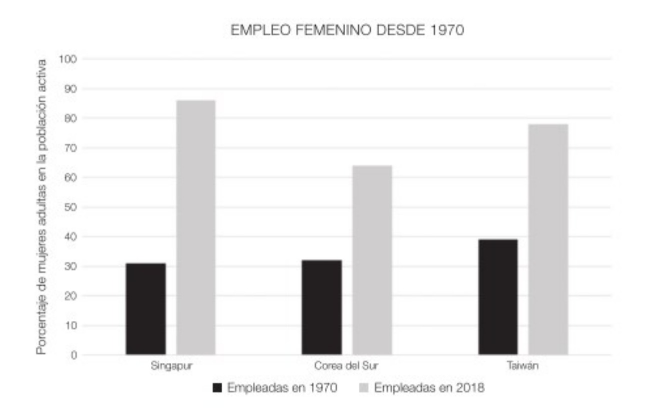
(*Fuentes*: datos económicos de la Reserva Federal. Consultado el 7 de septiembre de 2019 en: <https://fred.stlouisfed.org>, para la participación de las mujeres en la población activa; Centro de control de enfermedades de EE. UU. [2017]. Tabla 30. Disponible en: <https://www.cdc.gov/nchs/data/hus/2017/030.pdf>, para la tasa de suicidio de los hombres.)

Las mujeres del sur de Asia no solo están dejando de tener hijos, sino también de casarse. Los gráficos de la figura 22 muestran que durante más de treinta y cinco años en Singapur, Corea del Sur y Taiwán se ha producido un cambio simétrico entre las mujeres que accedían al mercado laboral y las mujeres que salían del matrimonio, acompañado por un descenso brusco en el número de nacimientos. Incluso ahí, según parece, las mujeres están descontentas con las restricciones del matrimonio y la maternidad tradicionales. *The Economist* comenta que las mujeres de esta región están bien formadas y tienen unas perspectivas profesionales brillantes, pero aun así se espera de ellas que hagan todo lo necesario para cuidar de su esposo, sus hijos y dos parejas de padres mayores, sin más ayuda. ¿Por qué alguien haría todo eso?, deja implícito el mismo periódico.[29] De hecho, ¿por qué lo haríamos cualquiera?

Las codiciosas instituciones de la economía patriarcal también fuerzan a los padres, de Asia y de todas partes, a pasar una cantidad de horas absurda fuera del hogar para ir a soportar una jerarquía de machos alfas nada comprensiva. En Occidente, está surgiendo una tendencia inesperada entre los hombres *millennials* en respuesta a estas extralimitaciones por parte de las exigencias institucionales. Dicha postura tácita impugna la validez del modelo masculino tradicional del padre, e incluso la imagen de la masculinidad misma. El término «masculinidad tóxica»

empieza a ser una de las expresiones de moda de nuestros tiempos.

Los padres son los *alocriadores* —es decir, cuidadores distintos a las madres— más importantes y la sociedad les está fallando, igual que está fallando a las madres. Josh Levs, miembro actualmente de la comunidad Power Shift Forum for Women in the World Economy, se alzó en contra de Time Warner para exigir la aplicación de un permiso de paternidad. En su libro *All In: How Our Work-First Culture Fails Dads, Families, and Businesses—and How We Can Fix It Together* [De órdago: cómo nuestra cultura prioriza el trabajo y falla a padres, familias y empresas, y cómo solucionarlo todos juntos], entrevistaba a cientos de padres jóvenes, quienes expresaban su pasión por cooperar en el cuidado de sus hijos, así como su impaciencia ante la mercenaria estructura de poder que les impedía hacerlo.30





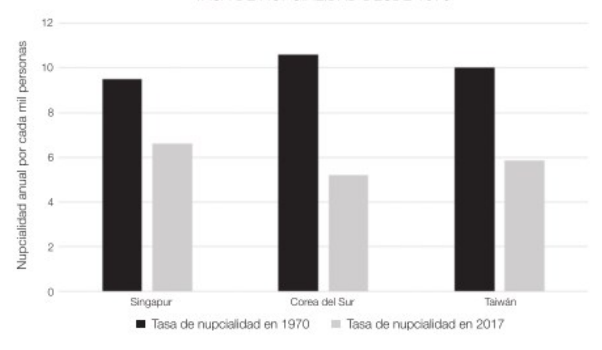


Figura 22. Desde 1970, las mujeres de estos tres países del sur de Asia han más que duplicado su participación en la población activa, al tiempo que se han casado la mitad que cuarenta años antes.

(*Fuentes*: East-West Center. [2002]. «The Changing Status of Women in Asian Societies», *The Future of Population in Asia*. Disponible en: <https://www.eastwestcenter.org/fileadmin/stored/misc/FuturePop05Women.pdf>, para los datos de empleo en la década de 1970 en Singapur, Corea del Sur y Taiwán; base de datos del Banco Mundial, para los datos más recientes de empleo en Corea y Singapur; Wei-hsin Yu. [14 de septiembre de 2015]. «Women and Employment in Taiwan», Brookings Institution [opinión]. Disponible en: <https://www.brookings.edu/opinions/women-and-employment-in-taiwan/>, para los datos de tasa de nupcialidad en Taiwán; base de datos de familias de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. Disponible en: <http://www.oecd.org/els/family/database.htm>, para los datos de tasa de nupcialidad en ambos años en Corea del Sur; la tasa de nupcialidad de Singapur para 1970 se estimó en una conservadora cifra de 9,5, sobre la base de la tasa de cambio entre 1995 y 2017 y en comparación con Taiwán; Departamento de Estadísticas de Singapur. Disponible en: <https://www.statista.com/statistics/995762/singapore-crude-marriage-rate/>, para la tasa bruta de nupcialidad de Singapur en 2017; Oficina nacional de estadística de China: estadísticas nacionales de Taiwán. Disponible en: <https://www.statista.com/statistics/321428/taiwan-marriage-rate/>, para la tasa bruta de nupcialidad de Taiwán en 2017; Vital Statistics of Korea. Disponible en: <http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1B8000F&language=en>, para la tasa bruta de nupcialidad de Corea en 2017.)

Una inversión en infraestructura de *alomaternidad* (esto es, cuidados diurnos con apoyo gubernamental) haría mucho para aliviar dicha situación. De todas las políticas y programas destinados a dar apoyo a las madres trabajadoras, el cuidado de hijos subvencionado es lo único que ha demostrado funcionar. Y, si se invierten ideas y dinero, el sistema podría beneficiar al desarrollo infantil.

Los científicos nos han alertado ya sobre la capacidad de aprender que tienen niños incluso muy pequeños, así como sobre la necesidad de estimularlos. En mi opinión personal, tras convertirme recientemente en la principal cuidadora durante el día de mi nieto de corta edad, sencillamente no hay manera de que una sola persona —da igual lo cariñosa que sea o cuántos juguetes de aprendizaje tenga— ofrezca estimulación suficiente. Por otro lado, la prestación de una buena asistencia infantil está tan sesgada por clases que contribuimos a una futura desigualdad al permitir que el temprano desarrollo de la infancia dependa de la riqueza privada. Me gustaría que se ofreciese asistencia infantil temprana de alta calidad como opción para todos los niños menores de cinco años, todos, de un modo similar al sistema de enseñanza pública, para que así podamos sacar el máximo partido de este cada vez más escaso recurso y disfrutar de ver a los niños desarrollarse en la plenitud de su potencial. El coste de criar a hijos según el nivel que necesitarán las sociedades futuras, sobre todo invirtiendo en atención temprana de alta calidad y en una formación excelente, es demasiado alto para pedirles a los padres que lo cubran de forma particular, sobre todo en vista de su actual situación económica.

La trampa está siempre en cómo pagar eso. Tal y como están las cosas, el cálculo presupuestario con frecuencia parece depender de una asunción subyacente según la cual el cuidado de los niños es un «regalo» innecesario para las mujeres y, por tanto, no merece la pena desviar dinero de impuestos destinado a otros gastos supuestamente más merecedores de ello. Por tanto, ese cálculo se centra en formas de exprimir los céntimos sobrantes para cubrir el

coste del cuidado infantil de un número mínimo de familias. En Estados Unidos, la Brookings Institution propuso hace poco sacar el dinero de la desgravación fiscal por hijos, ni más ni menos.[31] Si se hiciese eso, solo recibirían asistencia la mitad de los niños estadounidenses. No es suficiente. Algunos políticos proponen sacar ese gasto de los bolsillos de los multimillonarios y a mí me parece bien. También creo que los patriarcas del mundo podrían apañarse sin unos cuantos juguetes de guerra en nombre de una causa más afín con la vida.

No obstante, si se aplica un filtro económico de género a este análisis, veremos que el cuidado infantil asequible y de alta calidad se pagaría solo. La Brookings Institution calcula que ofrecer asistencia a la mitad de los niños de Estados Unidos costaría 42.000 millones de dólares, así que lo que intentamos cubrir es un gasto total de 84.000 millones de dólares. Christine Lagarde, presidenta del Fondo Monetario Internacional, afirma que el PIB de Estados Unidos aumentaría un 5 % si las mujeres trabajasen al mismo nivel que los hombres.[32] El PIB estadounidense es de unos 20 billones de dólares, por lo que ese aumento sería de 1 billón de dólares. El ingreso tributario de ese billón de dólares equivaldría a 271.000 millones de dólares: más de tres veces el coste de ofrecer asistencia temprana universal a todos los niños. Un cálculo más conservador asumiría solo un tercio del reciente declive de participación femenina en la población activa, cuya recuperación supondría 93.000 millones de dólares en ingresos fiscales. Por tanto, el cuidado infantil quedaría cubierto de un modo u otro gracias al aumento del ingreso tributario generado precisamente por las madres trabajadoras.

Las mujeres pagan además ahora mismo un porcentaje considerable de los impuestos que recauda el Gobierno estadounidense. Resulta inaceptable tratar como una extravagancia algo que sería un servicio esencial para las mujeres. Como ciudadanas y contribuyentes, ellas tienen todo el derecho de esperar recibir beneficios por parte de su gobierno.

La principal prioridad de cualquier economía es cubrir las necesidades materiales de sus miembros y respaldar la reproducción de la especie. Una economía incapaz de hacer tal cosa es un fracaso, da igual lo que ocurra en el mercado de valores. La ética de la economía Doble X radica en priorizar esa cobertura y utilizar con prudencia los recursos (recursos de capital tanto humano como planetario) para garantizar con ello el futuro. Esos son los valores que las mujeres ponen sobre la mesa. Y deberíamos buscarles un sitio para sentarse.

8
DISCRIMINACIÓN POR CEREBRO

«Las diferencias innatas entre el cerebro del hombre y el de la mujer podrían explicar por qué los hombres son “mejores leyendo mapas”», destacaba un titular en el periódico británico *The Independent* en diciembre de 2013.[1] El artículo hablaba sobre un estudio de la Universidad de Pennsylvania que concluía que el conectoma (el patrón de conexiones cerebrales que se forma mediante el aprendizaje y la experiencia) es diferente en hombres y mujeres. El cerebro de las mujeres, según la investigación, se conectaba «de lado a lado», mientras que el de los hombres lo hacía «de atrás adelante» dentro de los hemisferios. Un mes después, habían aparecido ochenta y siete artículos sobre el mismo tema en la prensa convencional y se habían generado miles de publicaciones en blogs y comentarios en la red. Los hallazgos reales del estudio se reconvirtieron rápidamente en una «prueba científica» de que los hombres y las mujeres están predestinados biológicamente a representar los roles de género tradicionales, en gran medida porque el cerebro de las mujeres es inferior.[2]

En septiembre de 2016, el London Science Museum tuvo que modificar una exposición en la que los visitantes podían obtener «puntos cerebrales» manejando una esfera, el «Sexómetro», que iba del rosa al azul. Twitter y la comunidad científica estallaron. «La visión estereotipada de un vínculo “innato” entre sexo y género es errónea y potencialmente perjudicial, ya que implica que de algún modo ese es el “orden natural de las cosas”», objetaba un neurocientífico. Los conservadores de la exposición retiraron la esfera y afirmaron que se trataba solo de una

broma y que, de todos modos, era complicado avanzar al mismo ritmo que la ciencia.[3]

En agosto de 2017, un empleado de Google llamado James Damore hizo circular una nota entre sus compañeros en la que afirmaba que las empresas de tecnología no debían contratar a mujeres porque «la ciencia dice» que sus mentes son biológicamente incapaces de hacer un trabajo así. No lo despidieron hasta que la noticia de su aberrante comentario no estalló en las redes sociales, pero Damore presentó una demanda por despido improcedente, bajo el pretexto de que Google lo había discriminado por sus «opiniones políticas heterodoxas».[4] De la noche a la mañana, Damore recibió el respaldo de *Breitbart News* y no tardó nada en convertirse en emblema del nacionalpopulismo.[5]

Hace cincuenta años, algunos científicos aún trataban de demostrar que el cerebro de las personas blancas y negras era distinto, pero la abrumadora mayoría de la mejor ciencia, junto a la creciente concienciación en materia de racismo, les echaron mano. Los callaron, rehuyeron y relegaron a un rincón oscuro de la historia científica. Los periodistas académicos dejaron de aceptar ese tipo de artículos e incluso los medios de comunicación populares terminaron por no promover esas opiniones nocivas. Sin embargo, ese mismo ataque se está dirigiendo todavía contra las mujeres, y no para de extenderse.

Imaginemos que un empleado de Google hace circular una nota afirmando que las empresas de tecnología no deberían contratar a personas de minorías étnicas, sobre todo negras, porque biológicamente son incapaces. O que el London Science Museum inaugura una exposición en la que sugieren que el cerebro de los musulmanes es distinto y luego se disculpa por su «error», calificándolo de broma. O que un gran periódico publica un artículo exageradamente elogioso sobre una investigación cerebral que demuestra que los hombres gais son «más intuitivos» que los heteros.

Espantoso, ¿no? Por supuesto. Sin embargo, de algún modo el discurso de odio sobre el cerebro de las mujeres no

se considera tan ofensivo. Durante siglos, científicos varones han tratado de encontrar propiedades físicas que demuestren una diferencia entre el cerebro de los hombres y el de las mujeres, pero ninguno de esos intentos ha llegado a ninguna parte. A fin de cuentas, los cerebros son más similares a hígados o globos oculares que a testículos y ovarios: sencillamente, no reflejan el sexo del modo que a algunos les gustaría que lo hicieran.[6]

En cualquier caso, existen unas ansias aparentemente insaciables entre la opinión pública por demostrar que mujeres y hombres son distintos desde un punto de vista cognitivo, y que las mujeres son inferiores. Cualquier estudio que parezca demostrar que el cerebro de las mujeres es diferente se propaga por las redes sociales como un incendio descontrolado. Los estudios que muestran que los cerebros humanos y las capacidades cognitivas son en esencia iguales, independientemente del género, son mucho más numerosos y de mejor calidad, pese a que raras veces rascan ni la superficie de la opinión pública. Esto se debe a que los medios de comunicación eligen publicitar investigaciones más vendibles y redactar hallazgos misóginos bajo el disfraz de un entretenimiento ligero.

La neurociencia está en crisis ante este fenómeno. Los científicos ven que personas maliciosas utilizan sus hallazgos con fines maliciosos, como cuando la gente dice que habría que segregar las escuelas públicas por sexos o que habría que excluir a las niñas de las clases de ciencias y matemáticas porque, de todos modos, «no se enteran de nada».[7] Sin embargo, no depende de la ciencia detener este problema, sino del resto de nosotros. En nuestra mano está limitar el mal uso de la información científica desafiando a la intolerancia desvergonzada cuando nos topemos con ella.

Actualmente, se utiliza mucho un término más suave, «sesgo inconsciente», como eufemismo para hablar de actitudes que no deberían excusarse. Es cierto que nuestro cerebro genera juicios rápidos que conducen a decisiones sesgadas sobre otras personas; aprendemos a hacerlo cuando nos sumergimos en una cultura con prejuicios

generalizados. La intolerancia, la discriminación, es algo totalmente distinto: es intencionada y consciente y a menudo se manifiesta en el discurso y en el comportamiento. Los intolerantes rechazan, niegan o reinterpretan toda información nueva que contradiga sus creencias para así conservar sus odios. Eso fue lo que hizo James Damore: usar la ciencia como arma para añadir otra idea fija y discriminatoria más a esa cultura que genera un sesgo inconsciente.

Damore dio asimismo licencia a otros intolerantes para dar un paso al frente y normalizar los peores impulsos de Silicon Valley. Cuando el incidente de Google salió en la prensa, se hicieron encuestas deprisa y corriendo entre otros empleados de Google y de otras empresas de tecnología, como Uber y Apple, y más de la mitad de los encuestados apoyaban a Damore. Aquel incidente reforzó sus sesgos. Por tanto, ¿pueden las actitudes de esta cuadrilla calificarse de «sesgo inconsciente»? No, porque una vez que han verbalizado sus creencias, ya no hay manera de denominarlas «inconscientes». Lo que esas encuestas estaban documentando era intolerancia y discriminación, simple y llanamente.[8]

¿Somos capaces de imaginarnos lo que supondría ser una mujer en el sector de la tecnología mientras ocurría todo esto? ¿Cómo nos sentiríamos estando ahí, en vista del desprecio desbocado que estaban expresando nuestros compañeros de trabajo varones? ¿Nos afectaría en nuestra carrera profesional?

La neurociencia tiene respuesta para esta pregunta. Da igual lo capaz que fuera una mujer cuando la contratasen: su rendimiento mermará tras oír estas expresiones de intolerancia. Al enfrentarse al estereotipo, la mujer tiene que conseguir hacer un esfuerzo cognitivo para resistir ante la denigración, algo que ocupa «espacio en su cerebro» y se lo quita a las tareas que tenga entre manos. Si la mujer permanece en ese entorno discapacitante un día tras otro, tendrá un rendimiento notablemente inferior a sus capacidades. Este fenómeno, conocido como «amenaza del

estereotipo», es uno de los hallazgos más sólidos de la ciencia social. Es importante señalar que la mujer más capaz es la más vulnerable, porque ha invertido la mayor parte de su identidad en esa actividad. Sin embargo, no se derrumbará cayendo en el autodesprecio ni tampoco «se curtirá» para ser más dura. Por el contrario, recogerá sus cosas y se largará a hacer algo distinto, y así desaparecerá otra estrella más en un sector con demasiadas pocas mujeres.[9]

La exposición del rosa y el azul de Londres también tiene unos efectos nocivos duraderos. A la gente expuesta a estereotipos de género en el terreno público «se le enseña» a expresar sesgos y es más probable que tome decisiones discriminatorias en el trabajo.[10] El mandato de un museo de ciencia es «avanzar al mismo ritmo que la ciencia» y transmitir con precisión ese conocimiento al público, no apuntalar prejuicios ignorantes que desfavorecen a personas en el ámbito laboral o escolar. Debemos exigir que ese tipo de instituciones muestren la misma consideración hacia las mujeres que hacia grupos minoritarios, y que realicen los mismos esfuerzos meticulosos para trasladar la ciencia con precisión en este tema como en cualquier otro.

Los medios de comunicación pueden llevar estos mensajes dañinos a un público aún más amplio. El equipo de relaciones públicas de la Universidad de Pennsylvania introdujo en su comunicado de prensa el fragmento sobre la lectura de mapas, pese a que el estudio no demostraba evidencias para esa afirmación. Ese pequeño giro, sin duda con intención de hacer la investigación más atractiva a los medios, terminó después ocupando un titular en mayúsculas en *The Independent*. En una entrevista, se citaba a una de las autoras del estudio, quien afirmaba que su investigación explicaba por qué los hombres o las mujeres eran mejores en diferentes ocupaciones, un comentario nada justificado según los hallazgos de la investigación. Los investigadores deben tener un cuidado extra, porque una vez que los medios populares consiguen el relato, acaban añadiéndole a cualquier estudio sobre diferencias cerebrales

más y más estereotipos. En este caso, la prensa incorporó los siguientes puntos, ninguno de ellos presente ni en el estudio, ni en el comunicado de prensa ni en ninguna entrevista con los autores: (1) las mujeres son mejores en la multitarea; (2) los hombres son racionales y las mujeres son emocionales; (3) las mujeres están «programadas» para las tareas domésticas y los hombres, no, y (4) las causas subyacentes a las diferencias de género son biológicas.

En los comentarios aparecidos en internet como respuesta a estas noticias de los medios, algunos lectores daban la vuelta al debate de un modo especialmente negativo, al afirmar, por ejemplo, que la multitarea de las mujeres en realidad solo era una demostración de atención dispersa que generaba un rendimiento inaceptable. «Podría decirse que las mujeres son incapaces de centrarse en el trabajo que tienen entre manos. La multitarea a menudo es un eufemismo para cuando no se es capaz de acabar nunca nada», decía alguien.[11] Entre quienes habían respaldado la superioridad masculina se percibía una airada actitud a la defensiva, y varios de ellos hicieron comentarios insidiosos sobre que las mujeres nunca ganaban premios Nobel ni torneos de ajedrez. Reacciones procedentes de todo el mundo mostraban el impacto de este aluvión: «Los hombres tienen mejor rendimiento que las mujeres en todos y cada uno de los ámbitos de la realidad, en especial en India, pese al hecho de que las mujeres reciben todo tipo de facilidades y salvedades [...]. Por tanto, los hombres son muy superiores a las mujeres ya sea haciendo una sola tarea o en la multitarea».[12]

Un equipo de investigación del University College de Londres hizo un seguimiento a las respuestas al estudio de la Universidad de Pennsylvania y llegó a la conclusión de que la opinión pública no estaba interesada por el contenido real de la investigación, sino que había aprovechado la oportunidad para declarar «demostrado» que los sexos no eran iguales.[13] El equipo del College terminaba con una advertencia que los neurocientíficos reconocerán a la perfección: «La neurociencia de la

diferencia entre sexos no se limita a reflejar las normas de género de la sociedad contemporánea, sino que puede tener un papel activo en su conformación».[14]

Asimismo, debemos hacernos conscientes de que, en un proceso de descubrimiento, las teorías se van constatando o refutando conforme se avanza. Los métodos van y vienen. Por ejemplo, hace treinta años, una teoría de la neurociencia afirmaba que hombres y mujeres funcionaban de manera distinta porque, en el útero, los niños varones estaban bañados en la testosterona de sus propios testículos en desarrollo y eso cambiaba su cerebro. Después de eso, las diferencias cerebrales entre los sexos quedaron grabadas en piedra y lo bebés (llenos entonces con todo tipo de preferencias y tendencias estereotipadas) se vieron envueltos en rutinas que iban a seguir el resto de sus vidas. Cuando salió, a esta teoría le costó muchísimo intentar unir los puntos entre la presencia de una hormona y un cambio cerebral y de ahí a una diferencia en cuanto a pensamientos o comportamientos. Por supuesto, nunca consiguió hacerlo. No todos los cotilleos científicos con enjundia que se leen en las noticias superan con éxito análisis posteriores.[15] Esta teoría en concreto nunca pudo demostrarse, y sin embargo aún la vemos flotando entre la cultura popular, plantada ahí gracias a gente como James Damore.

Los hallazgos de los investigadores en diferencias de género con frecuencia también son triviales, pero se los vende como «estadísticamente relevantes» porque es lo único que hace falta para conseguir publicarlos. Existe una diferencia entre los hallazgos estadísticamente relevantes y los hallazgos importantes para la vida cotidiana. Por ejemplo, Robert Plomin, profesor de genética conductual en el King’s College de Londres, comenta: «Si se traza la distribución de las puntuaciones obtenidas por niños y niñas en cuanto a aptitudes verbales, se obtienen dos gráficos que se superponen hasta tal punto que haría falta un lápiz finísimo para detectar las diferencias. Aun así, la gente obvia esta enorme similitud entre niños y niñas y por el contrario exagera enormemente las ínfimas divergencias

que hay entre unos y otras».[16]

A veces, la muestra de una investigación no es lo bastante grande para respaldar una afirmación. El estudio original que aseguraba que la biología era la causa de que los niños fuesen mejores que las niñas en matemáticas apareció en Estados Unidos en la década de 1980. C. P. Benbow y J. C. Stanley publicaron dos estudios que analizaban el rendimiento de cincuenta mil niños y niñas de trece años en el apartado de matemáticas del Scholastic Aptitude Test.* Diez años de datos relativos a una sola prueba, en un solo país, se utilizaron para generalizar en toda la especie. La muestra era amplia, pero no lo suficiente para hablar de diferencia biológica.[17]

En 1990, Janet Hyde, Elizabeth Fennema y Susan J. Lamon llevaron a cabo un metaanálisis en cien estudios sobre el rendimiento en matemáticas de niños y niñas y descubrieron (solo diez años después) que no había ninguna diferencia de género en ese rendimiento; a decir verdad, en general las niñas tenían mejores resultados que los niños, aunque en una proporción insignificante. Sin embargo, en el instituto las niñas iban por detrás de los niños en la resolución de problemas complejos. En 1995, la ausencia de niñas en clases avanzadas de matemáticas, química y física se había detectado como la causa de esa cuestión. En la siguiente década, el número de niñas en clases de matemáticas avanzadas subió hasta igualar al de los niños y, llegado el año 2000, al analizar más de siete millones de pruebas de rendimiento matemático se demostró que la brecha identificada por Benbow y Stanley había desaparecido. Estos cambios a lo largo del tiempo no podrían haberse dado si la causa subyacente hubiese sido una diferencia biológica innata.[18]

Uno de los estudios más interesantes para refutar la idea fija de que «las niñas no saben matemáticas» apareció en *Science* en 2008: demostraba que el rendimiento femenino en las pruebas matemáticas variaba de manera directamente proporcional al Índice Global de Brecha de Género del Foro Económico Mundial.[19] Allí donde la

igualdad de género es alta, el rendimiento femenino en matemáticas también lo es y donde la igualdad es baja, ese rendimiento es bajo.[20] Eso sugiere que el efecto de las prácticas de género es lo bastante potente para influir en los resultados de las pruebas, y si estas variaciones sistemáticas existen, la diferencia biológica no puede ser la causa.

La última brecha de género en matemáticas que quedaba en pie era el razonamiento espacial. Sin embargo, en 2007 un estudio de Jing Feng demostró que la brecha de género en la cognición espacial desaparecía cuando las niñas recibían tan solo diez horas de aprendizaje en videojuegos. Actualmente, los niños de primaria no presentan esta brecha en absoluto, quizá por la temprana exposición a videojuegos, teléfonos y tabletas.[21] La diferencia en sus experiencias anula lo que en otros tiempos se consideró una diferencia sexual biológica.

También en la década de 1990, los matemáticos demostraron que la brecha de género en los más altos percentiles de logros matemáticos (y de otras disciplinas, como en el ajedrez) se debía a que los niños eran mayoría como grupo participante, no a una diferencia real de rendimiento.[22] En vista de estos hallazgos, ya no era posible seguir hablando de superioridad biológica como motivo para que hubiese más hombres entre los grandes científicos, jugadores de ajedrez o premios Nobel.

No obstante, mientras se multiplicaban todos esos estudios que desmentían la brecha biológica en matemáticas, los medios populares siguieron promoviendo la teoría de que la psicología de hombres y mujeres era enormemente distinta. Así pues, en 2005 Janet Hyde planteó la «hipótesis de las similitudes de género», según la cual mujeres y hombres son iguales en la mayoría de las variables psicológicas, incluidas las capacidades cognitivas.[23] Hyde respaldó su teoría con un enorme metaanálisis de investigaciones en diferencias de género en materia de temperamento, preferencias, hábitos y muchos otros aspectos de la personalidad y las capacidades. Se descubrió que mujeres y hombres, por lo general, son más

similares que diferentes; sin embargo, había algunas disimilitudes a nivel de población que se ajustaban bastante a los estereotipos. A escala individual o en pequeños grupos, advertía Hyde, esas diferencias no podían predecirse, porque sencillamente había demasiadas variaciones para ir por ahí pensando que todas las mujeres cosen y todos los hombres ven el fútbol. Hay hombres que cosen y mujeres a las que les gusta el fútbol.

Ahora ha surgido una nueva y elegante teoría del cerebro para explicar todas estas similitudes y variaciones. Sabemos que los seres humanos aprenden a pensar creando sinapsis que conectan partes del cerebro. Un recién nacido debe generar cien mil millones de sinapsis para poder funcionar como adulto. Sin embargo, al nacer solo hay seis mil genes disponibles para hacer eso, un número que únicamente llega para producir el 10 % de esas conexiones. El resto del trabajo se hace a través de la experiencia y el aprendizaje. Estamos absorbiendo información y construyendo sinapsis cada segundo de nuestra vida individual. El conectoma crece, se reconfigura y retrocede al aprender y al olvidar; algunos estudios han demostrado que el conectoma adquiere y luego pierde información de mapeo, habilidades de malabares y destrezas al piano. Muchos de nosotros hemos perdido la capacidad de hablar un idioma tras creer que lo teníamos aprendido. Conforme se acumulan esas lecciones y pérdidas, el patrón de conexiones del conectoma de cada persona se convierte en algo tan único como una huella dactilar o un copo de nieve.[24]

Las culturas normalmente enseñan a los niños y a las niñas cosas distintas. Por tanto, es de esperar quizá ver diferencias sistemáticas en el conocimiento de niños y niñas a escala poblacional, tal y como observó Hyde. Así pues, los conectomas de niños y niñas podrían seguir patrones diferentes. Pero eso no lo sabemos todavía. Actualmente, se está desarrollando una iniciativa internacional para «crear el mapa» de las variaciones del conectoma humano, algo muy similar al proyecto del genoma humano de hace

treinta años. En Estados Unidos, el National Institute of Health ha financiado un proyecto de cinco años y 30 millones de dólares (Human Connectome Project) y a escala internacional se está haciendo algo similar con el Developing Human Connectome Project, mediante la recopilación de imágenes cerebrales de cientos de personas y de animales.[25] Debemos esperar hasta que este trabajo haya terminado antes de afirmar con seguridad si los hombres y las mujeres tienen conectomas distintos y, en tal caso, descubrir qué significa eso. Con una perspectiva más amplia, pues aquel estudio de la Universidad de Pennsylvania era únicamente un globo sonda.

A lo largo de la historia, las mujeres se han visto excluidas de las instituciones educativas. Las élites masculinas retenían para sí el conocimiento de la escritura para apartarlo de grupos «menores», como el de las mujeres, mientras esa tecnología se extendía por el mundo antiguo. El alfabetismo siguió siendo poco común entre las mujeres durante miles de años. Aún en el siglo XIX, las mujeres de naciones desarrolladas tuvieron que ejercer presión para que les permitiesen tener la misma educación que los hombres. Las niñas de África hoy están luchando una batalla que viene muy de antiguo. Por todo el mundo, las niñas se van abriendo camino con mucho trabajo hacia una educación superior, algo que tiene un efecto espectacular en las economías de sus países. De todos modos, su tendencia hacia la educación no hace que las mujeres consigan trabajos; a la inversa sí ocurre: la disponibilidad de trabajo para las mujeres las impulsa hacia la formación educativa.

El ejemplo más brillante de este fenómeno está en América Latina y el Caribe. En la figura 23 se ilustran las tendencias de la participación de las mujeres en la enseñanza superior en esa zona desde 1970, junto a su integración en la población activa y el PIB. Puede observarse la relación entre el creciente número de mujeres trabajadoras y el aumento en la educación superior; dado que ahora hay más y mejores trabajos accesibles para las

mujeres latinoamericanas, las niñas y sus familias invierten en educación y esperan tener un futuro distinto.

En las naciones occidentales, las mujeres superan en número a los hombres en la educación superior, consiguen mejores calificaciones, se gradúan en porcentajes superiores y continúan con su trabajo de posgrado con más frecuencia (figura 24).26 Sin embargo, cuando los intolerantes del esquema cerebral reciben datos sobre la dominación de la mujer en la educación superior descartan la evidencia afirmando que las mujeres no estudian las materias «adecuadas» y por tanto el aumento de sus logros educativos no es importante. Las materias «adecuadas» son tecnología digital, ingeniería, matemáticas, ciencias y empresariales, consideradas por ellos como las más complicadas, las más importantes para la economía del futuro, las más íntegramente dominadas por hombres y las que más asustan a las mujeres.

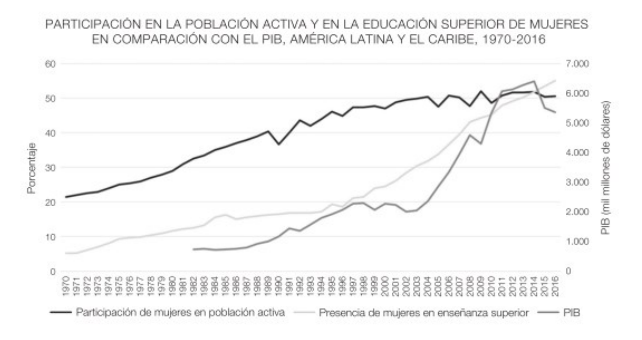


Figura 23. En el gráfico de arriba, la línea gris clara representa el porcentaje de las mujeres matriculadas en la enseñanza superior en América Latina y el Caribe entre 1970 y 2016. La línea negra muestra el porcentaje de participación de mujeres en la población activa, con una línea de tendencia que se acerca mucho a la participación en la educación. De forma similar, el PIB crece junto con la integración de las mujeres en la enseñanza y en el mercado laboral, lo que equivale al patrón mundial. La caída del PIB en los últimos años estuvo causada por la inestabilidad política, sobre todo en Venezuela.

(*Fuente*: base de datos del Banco Mundial, consultada el 17 de julio de 2018.)

Pasemos a examinar dónde centran de verdad las mujeres su formación (figura 25). Es cierto que en las mujeres hay solo la mitad de probabilidades que en los hombres de estudiar tecnologías de la información y la comunicación (TIC), pero el porcentaje de todos los estudiantes de TIC es inferior al 5 %. La diferencia entre el 6,5 % (hombres) y el 3,2 % (mujeres) no es lo bastante importante para tenerla muy en cuenta. Los hombres dominan en ese ámbito, sí, pero la imagen global es que casi nadie cursa esas titulaciones.

Según el estereotipo, las mujeres estudian «materias fáciles», como las artes o carreras «de letras».27 Es cierto que las mujeres cursan con mayor frecuencia que los hombres humanidades, educación y ciencias sociales, pero también se especializan en empresariales más a menudo. De hecho, el número de mujeres que estudian empresariales es tres veces superior al de humanidades. Hace cuarenta años, la formación en empresariales estaba muy dominada por los hombres y estos siguen siendo unos estudios muy cuantitativos y competitivos, aunque las mujeres no parecen sentirse intimidadas. Quienes intentan vender este estereotipo no han hecho bien su trabajo; sencillamente, dan por sentado que las mujeres no estudian empresariales porque están demasiado ocupadas haciendo arte.

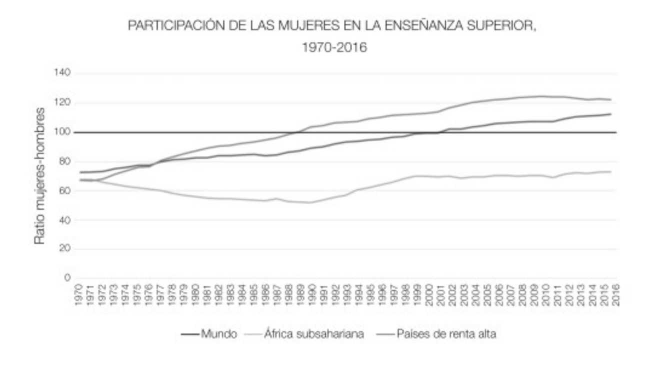


Figura 24. En el gráfico de arriba, la línea negra destacada indica dónde estaría el nivel de equiparación con los hombres. Las mujeres de países de renta alta pasaron la marca de la equiparación en torno

a 1990. El total mundial muestra que las mujeres pasaron la equiparación sobre el año 2000. La línea inferior representa al África subsahariana, la única región en la que las mujeres no muestran una tasa igual o superior a los hombres en cuanto a matriculación en enseñanza superior.

(*Fuente*: base de datos del Banco Mundial, consultada el 17 de julio de 2018.)

Para encontrarle más sentido a cómo se creó este patrón, podemos centrarnos en los datos de Estados Unidos, que son más detallados y se remontan más atrás que los de otros países, si bien muestran las mismas tendencias (figura 26). Las mujeres se matriculaban en la enseñanza superior en igual proporción que los hombres ya a principios de la década de 1970, animadas probablemente por las reformas en el mercado laboral de la Segunda Ola. La tendencia continuó al alza durante veinticinco años, hasta que las hijas del movimiento de los años setenta empezaron a salir de la enseñanza secundaria y la tasa de aumento volvió a dispararse, como resultado del mayor énfasis dado por las mujeres a las carreras profesionales durante la década de 1990 y de la influencia de las madres trabajadoras.

ÁMBITOS DE ESTUDIO DE GRADUADOS RECIENTES, 2017

[illegible]	[illegible]
EMPRESARIALES	[illegible]
INGENIERÍA, MANUFACTURA Y CONSTRUCCIÓN	[illegible]
EDUCACIÓN	[illegible]
CIENCIAS SOCIALES, PERIODISMO E INFORMACIÓN	[illegible]
HUMANIDADES Y ARTES	[illegible]
TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	[illegible]
SALUD Y BIENESTAR	[illegible]
CIENCIAS NATURALES, MATEMÁTICAS Y ESTADÍSTICA	[illegible]
SERVICIOS	[illegible]
SERVICIOS AGRÍCOLAS Y FORESTALES	[illegible]

Figura 25. Estas cifras reflejan el total de todas las naciones de las que existen datos, sin ponderar por población. La columna de «total estimado» está ponderada para el grupo más numeroso, las mujeres.

He destacado la fila de las tecnologías de la información y la comunicación. Se puede ver que este sector es muy menor, por lo que la diferencia en matriculación entre hombres y mujeres no es amplia en términos de números absolutos.

(*Fuente*: Foro Económico Mundial. [2017]. *Informe Global de la Brecha de Género*.)

El creciente número de mujeres integradas en la enseñanza superior ejerce una presión en la capacidad de las universidades estadounidenses. Estos centros utilizan criterios de admisión para reclutar a los mejores estudiantes y ocupar un número limitado de plazas, por lo que la mayor presencia de mujeres entre la población estudiantil atestigua una mejor capacidad de estas para cumplir los requisitos. A finales de la década de 1990, las escuelas privadas de Estados Unidos empezaron a aceptar estándares de admisión inferiores para los hombres, con el objetivo de mantener un equilibrio de género.[28] Con el tiempo, estas prácticas han resultado en un sistema de admisión que dificulta el acceso a las mujeres, incluso aunque tengan mejores expedientes académicos. Pese a este perjuicio intencionado por parte de los agentes matriculadores de las escuelas, el 57 % de todos los estudiantes actualmente son mujeres. En general, en toda la población estadounidense, hay un número un poco mayor de mujeres que de hombres con un título superior, y no solo entre los jóvenes, dato que también se detecta en los países del G7 en su conjunto.

Cuando las mujeres estudiantes empezaron a asistir a la universidad en mayor número que los hombres, se produjo un clamor enorme. En su libro *La guerra contra los chicos: cómo un feminismo mal entendido está dañando a los chicos jóvenes*, Christina Hoff Sommers sostenía que nadie podía esperar que un niño varón se quedase sentado quieto y prestase atención en la escuela, por lo que el método de enseñanza en las escuelas era discriminatorio.[29] Este argumento resultaba bastante curioso, porque los educadores habían insistido durante décadas en que la razón de que los niños llegaran con más frecuencia que las niñas a la universidad radicaba, sencillamente, en que ellos

eran mejores estudiantes y más inteligentes.

La explicación real de la cifra inferior de varones en la universidad es que los hombres jóvenes no necesitan tantas credenciales como las mujeres para ejercer los mismos trabajos. En un estudio realizado en América del Norte con ciento veintidós millones de perfiles profesionales se descubrió que las mujeres ingenieras de software necesitaban un título de posgrado para conseguir el mismo empleo que un hombre, que podía acceder a ese puesto solo con un grado.30 Los hombres norteamericanos podían asimismo ascender más rápido en sus carreras, ganar más dinero y monopolizar el liderazgo, incluso teniendo menos formación.31

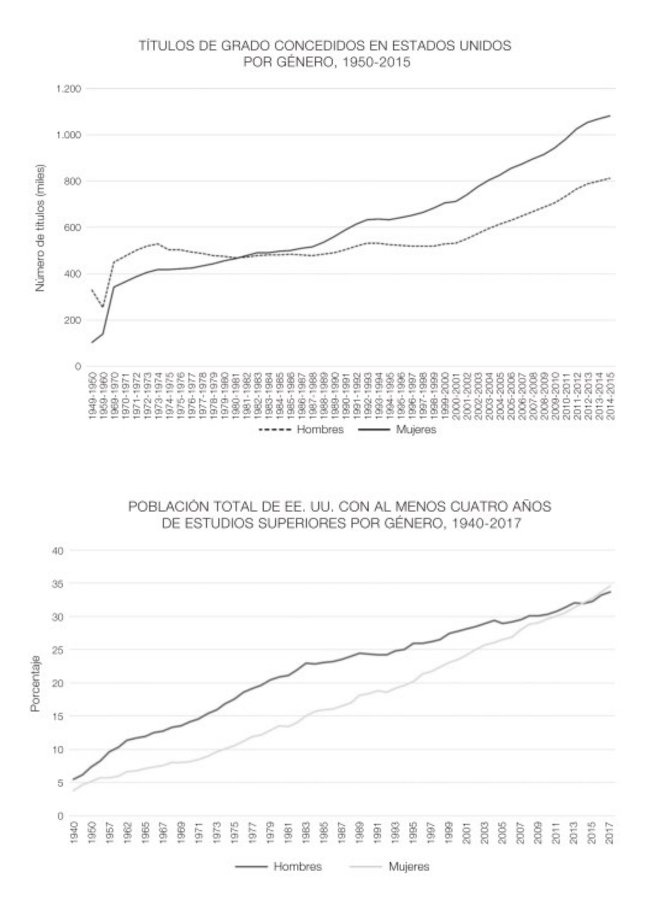


Figura 26. Arriba, se ve el número de títulos de grado entregados en Estados Unidos a hombres (línea de puntos) desde la Segunda Guerra Mundial. La tendencia se aplana desde 1970 hasta 2001, aproximadamente. Sin embargo, los títulos concedidos a mujeres (línea continua) han ascendido de manera constante desde que las mujeres lograron la equiparación con los hombres, alrededor de 1983. Cuesta mucho tiempo labrar una tendencia así en toda una población, pero como puede verse abajo, en el último par de años las mujeres adultas de Estados Unidos han empezado a mostrar más probabilidades de tener formación superior que los hombres adultos.

(*Fuente*: National Center for Education Statistics. Disponible en: <https://www.statista.com/statistics/185157/number-of-bachelor-degrees-by-gender-since-1950/>.)

Estas tendencias nos dicen que el estatus inferior de las mujeres en el mundo laboral no es resultado de que sean menos inteligentes, estén menos motivadas o tengan menos disciplina. Pero ¿qué estudiaban entonces las mujeres? Desde 1970, las áreas de preferencia femenina han cambiado radicalmente y muestran una orientación mucho más intencionada hacia labrarse carreras profesionales, según la economista de Harvard Claudia Goldin.[32] Las tendencias generales en cuanto a temas de estudio se muestran en la figura 27. Pese a que estos datos reflejan los intereses de los estudiantes en su conjunto, la fuerza impulsora es el aumento en la matriculación de mujeres. Las especialidades que crecieron fueron las elegidas por ellas, mientras que las temáticas con líneas planas no las atraían. Empresariales recibió a la mayoría de los estudiantes, seguida por las ciencias de la salud. En comparación, TIC e ingeniería han resultado poco atractivas para todos los estudiantes durante la mayor parte de los últimos cincuenta años.

En los últimos datos disponibles del Ministerio de Educación de Estados Unidos, se ve el desglose actual por géneros (figura 28). Los estudiantes que cursan materias distintas a ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM) —una categoría que incluye especialidades tan variadas como geografía, economía, silvicultura y arte— son el 51 % del total. Actualmente, los hombres apenas

están presentes en el estudio de profesiones sanitarias (que incluyen medicina y veterinaria, así como enfermería y logopedia). Ambos sexos aparecen más o menos equiparados en empresariales y muy cerca en matemáticas y estadística. La mayor diferencia de género se ve en ingeniería y TIC.

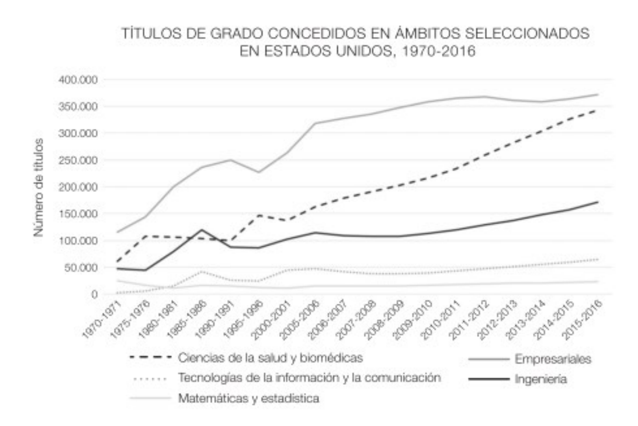


Figura 27. Nótese que las tendencias aquí reflejan cambios en los intereses de los estudiantes de grado, pero el flujo de mujeres estudiantes les afecta aún más. Los dos ámbitos que más crecen son los que atraen a mujeres. Los otros permanecen planos porque no les resultan atractivos.

(*Fuente*: National Center for Education Statistics.)

Lejos de ser unas cobardes que «temen a la ciencia», como afirman quienes aplican discriminación por cerebro, las mujeres han demostrado mucho valor al haber accedido a disciplinas dominadas por hombres. Actualmente, suman el 50 % de todos los estudiantes de medicina en Estados Unidos, mientras que en 1965 representaban menos del 10 %. Son una mayoría sólida en las ciencias biológicas. Si se tienen en cuenta todas las ciencias, las mujeres reciben más del 50 % de los doctorados.[33] Sin embargo, y curiosamente, las ciencias biológicas de repente no cuentan entre las CTIM.

TÍTULOS DE GRADO CONCEDIDOS POR TEMÁTICAS EN

	Número de estudiantes con titulación / Porcentaje de mujeres
PROFESIONES SANITARIAS Y PROGRAMAS VINCULADOS	[illegible]
CIENCIAS BIOLOGICAS Y BIOMEDICAS	[illegible]
EMPRESARIALES	[illegible]
MATEMATICAS Y ESTADISTICA	[illegible]
CIENCIAS FISICAS Y TECNOLOGIAS DE LA CIENCIA	[illegible]
TECNOLOGIAS DE INFORMACION Y COMUNICACION	[illegible]
INGENIERIA Y PROGRAMAS VINCULADOS	[illegible]
OTRAS	[illegible]
TOTAL TITULOS CONCEDIDOS	[illegible]

Figura 28. Esta tabla muestra el desglose por género para las especialidades de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM) en Estados Unidos en 2015. Puede verse que la principal diferencia está en los ámbitos de la salud/biología frente a TIC/ ingeniería. Nótese que alrededor del 60 % de las «otras» especialidades son femeninas, mientras que el 40 % son masculinas. En «otras» se incluyen una gran variedad de materias, como la economía.

(*Fuente*: National Center for Education Statistics.)

El derecho de acceder a medicina fue una batalla dura de ganar. Mientras las mujeres peleaban contra las barreras que les ponían en su camino, se vieron obligadas a asistir a escuelas segregadas y a menudo se toparon con una fiera oposición. En 1869, la decana del Woman's Medical College de Pennsylvania convenció al hospital universitario de que permitiese a sus alumnas asistir a observaciones clínicas. Cuando se extendió la noticia, cientos de hombres estudiantes de medicina se reunieron para expresar su desaprobación: «Dispuestos todos en fila, esos galantes caballeros asaltaban a las damas jóvenes cuando las veían salir [por la puerta], con un lenguaje insolente y ofensivo, y luego las seguían hasta la calle, donde toda la panda, con la soltura que da la práctica, se reunía para insultarlas [...]. Durante la última hora se han lanzado contra las damas bolas de papel, papel de estaño, mascadas de tabaco, etc.,

mientras algunos de esos hombres ensuciaban con jugo de tabaco los vestidos de las muchachas que les pasaban cerca».[34]

Actualmente, se están acumulando evidencias de este tipo de comportamiento en ámbitos de TIC e ingeniería. En «The Elephant in the Valley», un estudio de mujeres con experiencia en el campo tecnológico, se recogía que el 87 % de ellas habían sufrido comentarios denigrantes de colegas varones; el 84 % tenía colegas o clientes que no las miraban a los ojos; al 84 % les habían dicho que eran demasiado agresivas (al 42 %, más de una vez); y el 90 % habían visto conductas sexistas en eventos organizados por la industria fuera de su lugar de trabajo.[*] Asimismo, el 59 % consideraban que no habían recibido las mismas oportunidades que los hombres y al 47 % les habían pedido hacer tareas de bajo nivel que a los hombres no les solicitaban. La estadística más impactante es que el 60 % habían recibido proposiciones sexuales no solicitadas, y de ellas el 65 % habían sido de su propio supervisor (un 50 % las habían sufrido en más de una ocasión).[35]

Según un estudio reciente del Pew Research Center, las mujeres que trabajan en empleos CTIM, en los que la mayoría de los trabajadores son hombres, tienen significativamente más probabilidades de sufrir acoso sexual, conductas sociales denigrantes y discriminación sexual.[36] El Foro Económico Mundial asegura que la mitad de las mujeres jóvenes que acceden a la industria TIC abandonan en un periodo de doce años, lo que supone una frecuencia que duplica a la de otras industrias. La antigüedad media de estas mujeres es de tan solo siete años.

Hay pocas probabilidades de que una joven se siente con sus padres a plantearse qué materias serían «adecuadas para sus estudios» y, tras evaluar los posibles desenlaces, considere atractiva la opción de estudiar tecnología o ingeniería. La inversión por anticipado es grande e implica costes de oportunidad de por vida, el periodo de devolución de la deuda es inaceptablemente corto y el riesgo de que la decisión no merezca la pena es elevado. Elegir una de esas

disciplinas, dadas las condiciones laborales que puede esperar una mujer en ellas, resulta irracional desde un punto de vista económico, incluso aunque el salario sea superior a corto plazo.

Por tanto, las jóvenes han estado haciendo lo que, para ellas, es la mejor elección. En Estados Unidos, la salud se ha convertido en el sector laboral más amplio (en 2018 representaba muchos más empleos que el sector tecnológico) y se prevé que en la próxima década cree más trabajos nuevos que ninguna otra industria. Los empleos en atención sanitaria son mucho más seguros que en tecnología. La manufactura está en declive.[37] Por otro lado, algunos de los avances tecnológicos más importantes y beneficiosos no están saliendo de las TIC ni de la ingeniería, sino de las ciencias biológicas y biomédicas. En vista de que las mujeres son mayoría en estas últimas ciencias, no parece que sean malas en matemáticas, ni tampoco que le tengan miedo a la ciencia, sean incapaces de innovar o les falte confianza. Están preparadas para ayudar a sus países a crecer y también para suministrar cuidados a sus conciudadanos. Sus cerebros no tienen nada de malo. Nada.

9
EL FRACASO DE LA IGUALDAD SALARIAL

El Gobierno británico hizo algo extraordinario en la primavera de 2018: estipuló que todos los negocios con más de doscientos cincuenta empleados hicieran pública en internet su brecha salarial de género. Cuando aparecieron los datos, la polémica surgió de inmediato y fue intensa. Allí, a la vista de todos, había un patrón constante de desigualdad entre unos quince millones de empleados. Todo tipo de empresas e industrias tenían brechas salariales de género y algunas eran enormes. Las mujeres, además, quedaban excluidas casi por completo del cuartil superior: los empleos mejor pagados.

«El concepto de enormes disparidades salariales en el mundo de las finanzas de la City londinense no es especialmente nuevo, pero lo llamativo de este sitio web es que ofrece una radiografía del funcionamiento interno de diversas organizaciones, desde universidades hasta negocios de envasado de carne, desde ministerios gubernamentales hasta tiendas de moda de una calle de lujo, desde empresas depuradoras hasta el Ritz —escribió Amelia Gentleman en el *Guardian*—. Las empresas han quedado al desnudo [...] y las actitudes hacia las mujeres se han desvelado con una transparencia incómoda.»[1]

Entre todas las empresas, las aerolíneas y los bancos eran las peores infractoras. Las aerolíneas tenían a los hombres pilotando aviones y a las mujeres sirviendo bebidas, con un sueldo muy bueno para los primeros y uno bastante escaso para las segundas. Como ejemplo, el 94 % de los pilotos de easyJet eran hombres, con una remuneración de 92.400 libras (unos 121.000 dólares) de

media. Los asistentes de vuelo eran mujeres en un 69 %, con una remuneración de 24.800 libras (unos 32.000 dólares) de media. Según parecía, las aerolíneas consideraban esta división totalmente normal, incluso aunque esta estereotipación de los roles de género digna de la década de 1950 tuviese la ironía de un imán de nevera. Se pusieron como objetivo alcanzar un 20 % de mujeres entre sus pilotos para 2020, y pretendían que todo el mundo se quedase impresionado por esa generosidad. ¿Es que se habían quedado dormidos a los mandos desde la Ley de igualdad salarial británica de 1970?[2]

A escala global, los portavoces de las empresas parecían no ser conscientes de que las mujeres británicas habían aventajado a los hombres en una amplia gama de cualificaciones. Por ejemplo, la socia gestora de talento en Deloitte (que publicó una brecha salarial de género del 43 %) se quejaba de que, en una empresa como la suya, los ascensos no ocurren en un abrir y cerrar de ojos. «En nuestro caso, no se puede hacer aparecer por arte de magia a un montón de mujeres con experiencia y antigüedad y meterlas en nuestro organigrama. Tenemos que asegurarnos de facilitar ese progreso a nuestras mujeres. Insisto mucho en que para nosotros eso supone un viaje de diez años», afirmaba esta socia.[3] Deloitte ya ha tenido cincuenta años para crear un terreno de juego equilibrado, ¿y ahora necesitan una prórroga de diez años? Quizá deberían «hacer aparecer por arte de magia» a otra persona que gestione su talento.

En el Reino Unido, las mujeres llevan décadas recibiendo la misma formación que los hombres. Actualmente, hay un 31 % más de mujeres que de hombres en la enseñanza superior y eso no es ninguna novedad. Al igual que sus homólogas en Estados Unidos, las mujeres británicas ocupan más plazas en la universidad, sacan mejores notas, se gradúan en mayor porcentaje y continúan con trabajos de posgrado más a menudo que los hombres. Pese a estas amplias ventajas en cuanto a credenciales, el gobierno, la prensa y las empresas sugieren constantemente

que las mujeres deberían tener más formación para poder acceder a los trabajos importantes.

Si, al sumarlo todo, las mujeres están más cualificadas pero no reciben ascensos, entonces debe existir por fuerza una discriminación sexual que se dé además de forma permanente. Es la única manera de conciliar ambos hechos. Pero ¿dónde están las demandas? La BBC repasó las estadísticas judiciales con la esperanza de encontrar los tribunales de empleo saturados con montones de demandas por igualdad salarial, pero la sorpresa fue descubrir que, desde 2010, no se había juzgado ni un solo caso de igualdad salarial.[4] Ni uno.

Los países occidentales incorporan leyes sobre igualdad salarial desde la década de 1970. Los empleadores han tenido tiempo de sobra para ajustarse a ellas, pero la igualdad salarial no se ha alcanzado en ninguna parte. Actualmente, los analistas apuntan a tres causas principales para esa brecha: la penalización por maternidad, la concentración en industrias dominadas por mujeres y la falta de ascensos. Dado que solo leen los «macrodatos» y utilizan sus prejuicios para proyectar un motivo que justifique las cifras, la mayoría de los analistas, directores de recursos humanos y empleados del gobierno culpan a las mujeres por tener hijos, trabajar en los sitios equivocados y, de un modo u otro, no esforzarse lo suficiente. En este capítulo, ofreceré una explicación distinta a través de dos estampas ilustrativas: Gran Bretaña, donde las leyes de igualdad salarial eran inoperantes ya desde su redacción; y Estados Unidos, donde el sistema de aplicación quizá fuera demasiado eficaz y por tanto, *a posteriori*, terminó resultando inoperante a causa de los reaccionarios que tomaron los tribunales. En todos los países de Occidente, ha sido la falta de voluntad de los gobiernos lo que ha mantenido vigente la brecha salarial de género.

El origen de la primera legislación en materia de igualdad en Gran Bretaña preparó el terreno. La Unión Europea reivindicó el principio de igualdad salarial para las mujeres en su acuerdo fundacional, el Tratado de Roma de

1957. En ese momento, los líderes británicos no sentían ningún aprecio por la igualdad de género, aunque de todos modos no formaban parte de la UE. Los sindicatos británicos aprobaron unas cuantas resoluciones a principios de la década de 1960, pero ni la cúpula sindical ni el gobierno dieron pasos concretos hacia la materialización de la igualdad salarial. En la adaptación al cine de esta historia, la barricada del gobierno la rompió una huelga de maquinistas del textil en una planta de Ford de Dagenham, en 1968. Ese año, y según las encuestas, tres cuartas partes de los ciudadanos del Reino Unido apoyaban el principio de igual salario por igual trabajo, pero parece más probable que Gran Bretaña aprobase la legislación sobre igual salario porque para entonces el gobierno quería integrarse en la UE, que exigía a todos sus miembros tener en vigor disposiciones sobre igualdad de salario para las mujeres. Así pues, la ley de igualdad salarial británica de 1970 respaldó la solicitud de integración en la UE en 1973. No sería la última vez que la UE obligaría a una reacia Gran Bretaña a liberalizar sus prácticas de género.

Dicha ley tiene solo diez páginas, pero incluye una disposición que mantuvo a la igualdad agarrada por el cuello durante los cincuenta años siguientes: no podía darse un trato desigual a un sexo frente al otro.[5] De este modo, los que redactaron la ley se protegieron de la ira de los hombres y garantizaron sus propios intereses. Aunque la norma suene adecuada y razonable en la superficie, no reconoce las desigualdades que ya existían entre hombres y mujeres, ni tampoco que la discriminación previa había creado una cantidad enorme de ventajas para los hombres, ni que las mujeres sufrían a causa de actitudes firmemente integradas en la estructura social. Una medida de ese tipo tampoco admite que la discriminación sexual sea un proceso en curso por el que un sexo utiliza sus ventajas para desfavorecer al otro.[6]

Así, desde el principio, cualquier tipo de concesión o apoyo otorgados a una mujer británica antes que a un hombre se calificaba de «discriminación positiva» (lo que en

Estados Unidos se denomina «discriminación inversa») y se declaraba ilegal. La doctrina de la discriminación positiva generó dilemas laborales contraproducentes para los objetivos de la igualdad de género. Si dos personas trabajaban desempeñando el mismo papel, estaba claro que tenían que recibir el mismo salario, pero si un empleador elegía entre contratar o ascender a un hombre o a una mujer de igual cualificación, en teoría podía desencadenar una demanda por discriminación sexual eligiera al que eligiese. No obstante, cuando evolucionaron las prácticas en materia de personal, los hombres conseguían empleos y ascensos con tan solo estar igual de cualificados que las mujeres que los solicitasen, pero una mujer tenía que ser claramente superior a todos los solicitantes varones para obtener el puesto.

Este error estructural en la legislación británica se vio agravado por problemas en la aplicación de la ley. Una mujer que se sentía tratada injustamente tenía que demostrarlo enseñando evidencias de las pagas extra, ascensos u otras concesiones se le hubiesen dado a un hombre y, además, debía probar que su rendimiento era el mismo haciendo el mismo trabajo. Sin embargo, un empleador podía legalmente despedir a cualquier empleado que hablase con sus compañeros sobre salarios. Eso reducía al mínimo las probabilidades de que una mujer supiera si a un hombre le pagaban más y convertía en un riesgo hacer preguntas al respecto.

Incluso hoy, el proceso judicial puede alargarse años y lo máximo que conseguiría una mujer sería el pago de la diferencia salarial con carácter retroactivo, aparte de otras compensaciones por daños que están capadas a niveles intrascendentes. A no ser que el sueldo de la mujer sea muy alto, es poco probable que ese dinero cubra siquiera los costes del proceso y los tribunales británicos nunca obligan a un empleador culpable a pagar las costas de una demandante derivadas de conseguir lo que debería haber recibido desde un principio. Por el contrario, la ley estipula que si el tribunal y el empleador creen que la queja es

irrelevante, el juez puede ordenar a la empleada pagar las costas del empleador, además de las suyas propias. Dado que el sistema británico no contempla las demandas colectivas, no existe posibilidad ninguna de compartir gastos entre varias demandantes. Por otro lado, las estrictas leyes en materia de libelo impiden que el público o la prensa sepan algo, ni lo más mínimo, sobre un caso que se esté juzgando. El proceso entero es secreto como una logia.

Los riesgos de presentar una demanda por igualdad salarial superan enormemente a las posibles ventajas. El empleador, por su parte, arriesga tan poco que tiene todo el sentido económico pagar menos a las mujeres y apostar a que no va a pasar nada. No es ninguna sorpresa que las características del sistema de igualdad del Reino Unido hayan tenido como resultado los datos que estallaron en la primavera de 2018: pocas mujeres en puestos altos, grandes brechas salariales, tribunales opacos, empleadores satisfechos de sí mismos y una opinión pública impactada.

A finales de la década de 1990, la Unión Europea empezó a reconocer que los esfuerzos por alcanzar la igualdad salarial estaban fracasando en todos los Estados miembros. Se propuso la adopción de una política de «acción positiva» (lo que los estadounidenses llaman «acción afirmativa») y los conservadores de Gran Bretaña se volvieron locos; esto dio lugar a una caldeada negociación sobre una nueva ley de igualdad que conciliase las directivas de la UE con la doctrina británica de la discriminación positiva. Los opositores a la política de la UE empezaron a hablar de la «tradición» jurídica de la discriminación positiva, como si se tratase de la Carta Magna y no de una oportunidad aprovechada en la década de 1970.

Cuando al fin se anunció la ley de igualdad de 2010, la gran innovación incluida en el nuevo mecanismo legislativo fue legalizar la contratación de mujeres con igual cualificación, una afirmación enormemente engañosa. Dado que la ley seguía prohibiendo la discriminación positiva, lo único que se ofrecía era un nuevo elemento, el

«desempate», que permitiese al gobierno argumentar que de verdad había cambiado algo. Las condiciones bajo las que puede usarse el «desempate» son increíblemente complejas y dejan claro que el riesgo de contratar o ascender a una mujer que no sobresalga más de un palmo sobre el candidato varón más cercano sigue siendo alto.

En virtud del «desempate», un empleador puede contratar a una mujer con igual cualificación solo si se hay pruebas de que esa mujer sea exactamente igual en todos los sentidos, pero además hay que demostrar que:

- Existe un problema de diversidad documentable en la empresa o en el sector.
- Se trata de una medida «proporcionada a las necesidades» (signifique eso lo que signifique).
- La empresa ha evaluado minuciosamente todos los factores relevantes posibles de todos los candidatos y su contexto.
- Las cualificaciones de la mujer son directamente necesarias para el puesto.

Por si queda alguna duda, el candidato varón ha de tener la oportunidad de suministrar más información que pudiera inclinar la balanza a su favor. Los expertos en recursos humanos recomendaban que cualquier empleador que contratase a una mujer llevase un registro exhaustivo sobre cómo y por qué había tomado esa decisión, por si acaso un hombre lo cuestionaba.

Luego, cinco años después, el gobierno se quedó absolutamente perplejo cuando ningún empleador había recurrido al «desempate».

El enfoque británico depende mucho de confiar en que los empleadores hagan juicios objetivos, con lo que se asume que los jefes son conscientes de su propio potencial para caer en el sesgo, y también que cualquier juez sería de la misma opinión. Si pusiéramos en fila todos los estudios que demuestran que el sesgo afecta sistemáticamente a las evaluaciones laborales, es probable que diesen la vuelta al

mundo. Por lo general, dichos estudios reproducen alguna versión del siguiente método:

1. Juntas una serie de CV falsos y unos los marcas como CV de mujeres y otros de hombres.
2. Se los entregas a un grupo de empleadores y les pides que los evalúen y elijan al mejor candidato.
3. Luego cambias la identificación de los CV de hombres por los de mujeres y a la inversa, de manera que cada «candidato» tenga un CV que fuese antes del sexo opuesto.
4. Se obtienen evaluaciones distintas.

Probablemente no cueste adivinar cómo sale la cosa: la gente evalúa a los hombres mejor que a las mujeres incluso cuando su CV es idéntico. Si se les pide a los encuestados que expliquen sus elecciones, expresarán dudas sobre las credenciales de las mujeres y devaluarán sus logros, mientras que esas mismas credenciales y logros les parecerán superiores si el nombre que encabeza el CV es el de un hombre. Los investigadores han estudiado este efecto usando muchas tareas y medidas diferentes, y no conozco ni un solo estudio que haya llegado a la conclusión de que hombres y mujeres reciben las mismas evaluaciones. Así pues, para que a una mujer se la juzgue igual que a un hombre en cualquier circunstancia, en realidad tiene que ser mejor que él.

Los portavoces de las empresas que trataron de defender la brecha salarial de género en 2018 dedicaron un montón de tiempo a «androctrinar» a las mujeres indignadas respecto a cómo los requisitos del gobierno limitaban su capacidad para informar. Se quejaban de que el método del gobierno para calcular la brecha salarial era demasiado simplista para reflejar de verdad la complejidad de sus nóminas. Lo cierto era que la fórmula «simplista», que permitía la comparación de las cifras de todas las empresas y mantenía la carga informativa al mínimo, no dejaba que los empleadores manipulasen la brecha salarial

y la hicieran desaparecer de sus cuentas. Tal y como explicaba *Bloomberg Businessweek* en un artículo titulado «New Numbers Show the Gender Pay Gap Is Real» (Nuevas cifras demuestran que la brecha salarial de género es real): «El rígido enfoque [del Gobierno británico] no cede a las empresas ningún espacio en el que ocultarse, ningún mecanismo estadístico con el que cubrir su fracaso en la mentoría de las mujeres, ninguna retórica para disimular que sus departamentos mejor pagados están compuestos en su mayoría por hombres».7

La UE ha criticado durante años al Gobierno británico porque su atención infantil era la más cara de Europa (quizá del mundo), el Reino Unido no ofrecía ayuda a las mujeres trabajadoras para sufragarlo y la desigualdad salarial era el resultado visible de todo ello. Casi el 40 % de las mujeres británicas que están en el mercado laboral trabajan a tiempo parcial: una de las tasas más altas entre los países desarrollados, que empeora sustancialmente la brecha salarial porque un empleo a tiempo parcial está peor pagado que a tiempo completo, incluso por horas. La mayoría de esas mujeres son madres jóvenes, aunque cada vez es más frecuente que, además, sean mujeres que cuidan de sus mayores. Según las encuestas, las parejas jóvenes del Reino Unido no quieren vivir en familias con una única persona como sustento y las madres preferirían trabajar a tiempo completo. Sin embargo, dado que el cuidado infantil es tan caro, las familias jóvenes se ven obligadas a que un adulto se quede en la casa y casi siempre es la mujer la que lo hace. Esas mujeres terminan permaneciendo mucho tiempo fuera del mercado laboral y cuando regresan a él sus carreras profesionales se reanudan en un puesto inferior y con un salario inferior. Su formación y su carrera se han visto sacrificadas. Los conservadores (y muchas empresas) defienden que eso no es un fenómeno de género, sino solo el resultado «natural» de la reproducción mamífera, o bien una elección privada tomada libremente en un sistema de libre mercado.

El patrón de la segregación en la industria es el mismo

en Gran Bretaña que hace cincuenta años; de hecho, es el mismo que en el Paleolítico: las mujeres se agrupan en los cuidados, la ropa y la alimentación. Otras industrias mejor pagadas se muestran poco accesibles a las mujeres, sobre todo a las madres, y eso las hace volver a sectores más amables para evitar el maltrato y buscar una mayor flexibilidad. La igualdad salarial por profesión no es mejor: las mujeres reciben salarios inferiores en todos los trabajos.

Otra «androexcusa» expresada durante el escándalo de 2018 fue que a las mujeres se les pagaba menos porque eran peores negociando. En 2007, un libro titulado *Las mujeres no se atreven a pedir* afirmaba que las mujeres recibían salarios inferiores porque, al contrario que los hombres, no negociaban para pedir más dinero.[8] La solución de las autoras era sencilla: las mujeres debían «hacerse un hombre» y pedir aumentos de sueldo. Sin embargo, estudios posteriores demostraron que hay una buena razón para que las mujeres no intenten negociar salarios más altos: las que lo hacen suelen sufrir alguna penalización. Pedir dinero se considera una conducta inadecuada en las mujeres, como ocurre con la reivindicación del valor personal que debe subyacer a esa petición. Cuanta menos transparencia rodee a los parámetros salariales, peor resultado les dará a las mujeres pedir más dinero, y alegar que se tiene otra oferta no ayuda. Según un estudio muy difundido, las mujeres podían ganar negociaciones salariales si las pedían de buenas maneras, aunque dicha afirmación quedó desautorizada en aún más estudios. Resulta que, si eres mujer, es imposible que pidas las cosas de buenas maneras. La mayoría de las mujeres lo saben. Y por eso no piden nada.[9]

Tanto en Estados Unidos como en el Reino Unido, la polémica sobre el modo correcto de calcular la brecha salarial de género ha acechado todos los esfuerzos por avanzar en igualdad de género. Los economistas del mercado extremo quieren demostrar que no hay brecha de género, porque eso encaja en su versión interesada del modo en el que funciona la economía; su idea es que, si

existiese la brecha salarial de género, las empresas solo contratarían a mujeres para ahorrar costes. (Este argumento obvia la realidad práctica de que hacer tal cosa sería ilegal en prácticamente todos los países del mundo.) Dichos economistas ahondan en su agenda ideológica «controlando variables» en conjuntos de datos nacionales hasta que la brecha en los salarios entre hombres y mujeres desaparece. Concluyen que si las mujeres tomasen las mismas decisiones que los hombres recibirían el mismo salario. Seguidamente, sacan sus estudios en los medios de comunicación, y entonces los medios se abalanzan sobre esos datos igual que lo hacen sobre los estudios en materia de diferencias cerebrales, hasta que todo el mundo ha oído hablar de la falacia que representa la brecha de género.

En ocasiones, resulta apropiado controlar variables, aunque también es cierto que se puede hacer desaparecer casi cualquier efecto si se tienen las suficientes variables controladas. Estos analistas controlan elementos como «trabajos a tiempo parcial», «trabajos desde casa» y «trabajos en asistencia sanitaria, educación o moda», que describen más a las mujeres que a los hombres con tal frecuencia que equivale en realidad a hablar de «trabajos de mujeres». Al controlar estos factores, los analistas no están descubriendo que la brecha salarial sea ficticia. Lo que en realidad dicen sus datos manipulados es: «Las mujeres recibirán el mismo salario que los hombres cuando eliminemos todos los factores que aplican y reflejan un sesgo de género en el entorno laboral».

El problema queda más claro a menudo con una analogía. Los hombres afroamericanos reciben, de media, un salario inferior al de los hombres blancos. Pensemos que alguien coge los conjuntos de datos sobre salario masculino y controla variables como vivir en un código postal urbano desfavorecido o haber estado en el desempleo recientemente o en la cárcel. Tras descartar todos esos factores, los hombres blancos y los hombres negros reciben el mismo salario. El analista anuncia entonces: «¡No hay discriminación racial en Estados Unidos! ¡Los hombres

negros recibirían el mismo salario si se comportasen más como los blancos!». Sin embargo, la conclusión no es válida, porque las variables eliminadas son todas un reflejo de la discriminación racial o bien un medio por el que se consigue la discriminación racial. Nos generarían asimismo muchas suspicacias los motivos ocultos tras un análisis así. Las mismas suspicacias deberían surgirnos cuando los conjuntos de datos afectan a mujeres.

El Foro Económico Mundial, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos y la UE han publicado cálculos sobre la brecha salarial de género en el Reino Unido que van del 18 % al 45 %. La cifra varía según la fuente usada y cómo se calcule la brecha, pero el hecho inevitable es que todas esas instituciones exponen una gran diferencia en los salarios. Incluso dentro de una misma industria o de una misma profesión, incluso cuando las horas trabajadas son las mismas, a las mujeres se les paga menos que a los hombres.

El daño que hace la brecha salarial a la economía de Gran Bretaña es considerable. Las mujeres británicas pierden 140.000 millones de libras al año por la brecha de género, una media de 9.112 libras (unos 12.000 dólares) al año por persona. Y Gran Bretaña sacrifica unos 123.000 millones al año en pérdida de productividad asociada a la remuneración desigual. En cualquier caso, el gobierno se resiste a hacer una reforma de verdad. Tal y como una mujer furiosa le dijo al *Guardian*: «Intentamos conseguir el cambio, pero los hombres mantienen agarradas las palancas del poder. Estamos esperando que nuestros opresores cambien el sistema y eso es como pedirles a los pavos que voten a favor de la Navidad».[10]

Estados Unidos empezó este mismo viaje desde un sitio distinto y, durante un tiempo, hizo mejores progresos. La garantía legal de la igualdad salarial de las mujeres se aupó en este país sobre el movimiento por los derechos civiles, porque el sexo se incorporó a las protecciones otorgadas a la raza. Así pues, el ímpetu que empujó la legislación sobre igualdad fue el deseo de corregir el maltrato del pasado y

sus efectos en el presente. Al contrario que la legislación del Reino Unido, por tanto, la ley estadounidense reconocía una disparidad de derechos y oportunidades, lo que significaba que había barreras que eliminar, contrarrestar y prohibir. Este enfoque llevaba implícita la aceptación de que los varones blancos, el grupo más dominante en Estados Unidos, habían sido responsables de la discriminación y seguían beneficiándose de ella. También implícito estaba el reconocimiento de un prejuicio considerable en la sociedad del momento que salía a la superficie en injustos intentos de mantener relegados a los grupos desfavorecidos. Nadie se engañó pensando que negros y blancos, u hombres y mujeres, empezaban de nuevo desde el mismo punto de partida cuando se aprobó la ley de igualdad salarial en 1963.

El programa estadounidense para la igualdad de género emanó desde dos direcciones distintas. Del Congreso y tres presidentes surgieron leyes y decretos presidenciales, mientras que de las bases sociales llegaron las demandas. También en este punto la carga de la aplicación de la ley recayó en las mujeres individualmente, aunque las disposiciones del sistema nivelaban las posibilidades de éxito: acción afirmativa, demandas colectivas, indemnizaciones por daños y perjuicios y mecanismos de contingencia. Si a todo eso se añade el gusto estadounidense por ver en la tele casos judiciales importantes como si fuese un deporte sangriento, el resultado es un sistema de aplicación que puede funcionar.

La acción afirmativa se estableció y puso en práctica a través de decretos presidenciales que prohibían la discriminación sexual en el Gobierno federal y entre agencias federales. Así pues, todos los proveedores del gobierno debían demostrar estar haciendo un esfuerzo serio y con resultados por igualar el ascenso de mujeres y minorías o se arriesgaban a perder sus contratos. El Gobierno estadounidense no es solo el empleador más grande del país, sino también el principal comprador de todo, desde mayonesa hasta misiles. Amenazar con retirar

un contrato federal equivale a quitarle a alguien su soporte vital. El poder de esta amenaza lo atestigua el hecho de que el gobierno nunca haya tenido que hacer tal cosa.

Los empleadores que obviaron las nuevas leyes se hicieron además vulnerables a las demandas civiles. El sistema jurídico estadounidense permite reparar agravios ocasionados por individuos mediante demandas civiles, pero ofrece además una vía para poner a prueba públicamente mandatos gubernamentales, sacar a la luz prácticas ofensivas dentro de instituciones y concienciar a la opinión pública sobre ciertos problemas. Para un asunto con tanta carga social como la igualdad salarial, estos procedimientos civiles pueden parecerse más a una tarima pública que a una logia.

Los casos por discriminación sexual presentaban un riesgo muy alto para las instituciones acusadas. Estados Unidos dispone de la figura de la demanda colectiva, esto es, demandas en las que un grupo de individuos agraviados presenta un pleito contra la misma parte; los requisitos para hacerlo facilitan bastante su presentación por parte de un grupo muy amplio de demandantes. La mayor demanda colectiva por discriminación sexual de la historia se presentó contra Walmart en 2001 e incluía a 1,6 millones de demandantes. A esto se suma que los tribunales pueden asignar indemnizaciones por daños y perjuicios en los casos más atroces, y lo hacen; la ley incluye esta disposición para que las sentencias tengan un fuerte efecto disuasorio contra la mala conducta. Por tanto, además de la reparación directa del daño económico al demandante en un caso por discriminación sexual, el tribunal puede añadir una indemnización por una cantidad calculada para castigar al empleador. Si un grupo amplio de demandantes gana una demanda colectiva por discriminación sexual, el empleador tiene que pagar el daño estipulado (como un pago retroactivo de salario) a todos los participantes en la demanda, más la indemnización por daños y perjuicios.

Hablamos de mucho dinero. Dado que la cuantía puede ser enorme, los abogados que defienden a los demandados

en casos de demandas colectivas a menudo aceptan el trabajo «en contingencia», esto es, que solo se les paga si ganan y, en ese caso, se llevan un porcentaje del máximo obtenido, en vez de unos honorarios por las horas invertidas. La posible obtención de notoriedad quizá aumente también su disposición a trabajar en contingencia, dado que la exposición mediática nacional puede atraer a más clientes.

Entre las décadas de 1970 y 1990, las disposiciones del sistema jurídico estadounidense hacían que fuese asequible y fácil crear grupos enormes de demandantes, aumentar mucho lo que arriesgaban los empleadores y reducir al mismo tiempo el riesgo de los demandantes, lo que multiplicó el factor ocioso de estas batallas. La discriminación sexual se convirtió en un asunto de interés público más que en una disputa meramente privada entre una mujer y su empleador, como es en Gran Bretaña.

Se dan dos confusiones frecuentes con respecto a la legislación estadounidense de discriminación sexual —a ambos lados del Atlántico— que van ligadas a las cuotas y a la discriminación inversa. En 1978, en el caso *Regentes de la Universidad de California contra Bakke*, Allan Bakke, un varón blanco, afirmó que se había rechazado su ingreso en la facultad de medicina de esta universidad (que usaba cuotas para favorecer a candidatos negros) y por tanto había sido víctima de «discriminación inversa». Básicamente, en opinión del tribunal, si los varones blancos podían hablar de discriminación, el argumento de Bakke, en caso de aceptarse, debilitaría el propósito de la ley: compensar el sufrimiento de los grupos que habían vivido discriminados en el pasado. Se rechazó el argumento de la discriminación inversa y, a efectos prácticos, ese concepto quedó para siempre descartado. Sin embargo, dado que los varones blancos tenían derecho a un trato igualitario según la ley, el tribunal sentenció que, al usar cuotas para ejercer la igualdad, la Universidad de California estaba actuando de manera inconstitucional. Así pues, y al contrario de lo que cree la opinión pública, la acción afirmativa

estadounidense nunca ha requerido el uso de cuotas, nunca.

En Estados Unidos, el salario de las mujeres como porcentaje del de los hombres experimentó una subida drástica entre 1973 y 1990, con un aumento general de en torno al 30 %. Sin embargo, más o menos desde 1990, esa subida se aplanó; durante las tres décadas siguientes, las mujeres estadounidenses vivieron un aumento tan solo del 12 %, en total, frente a la brecha salarial de género. Si Estados Unidos hubiese mantenido hasta el final del siglo XX el mismo ritmo que experimentó entre 1973 y 1990, ahora mismo estaría en la igualdad salarial.

La ralentización del avance estadounidense puede atribuirse al ascenso de la derecha y a su éxito en el nombramiento de jueces conservadores, sobre todo para el Tribunal Supremo. El viraje hacia una judicatura de derechas, básicamente, ya ha destruido los derechos laborales de las mujeres conseguidos en la década de 1970 con tres medidas drásticas: (1) permitir a los empleadores usar contratos laborales para invalidar la igualdad de derechos; (2) presionar a los tribunales para limitar la aplicación de indemnizaciones por daños y perjuicios, y (3) declarar que las mujeres no constituyen un colectivo.

Desde principios de la década de 1990, los empleadores empezaron a hacer que los nuevos contratados firmasen contratos laborales en los que se estipulaba que cualquier queja laboral debía resolverse mediante arbitraje, una práctica que va sistemáticamente en contra de los empleados. Estos tenían que firmar además su renuncia al derecho de participar en una demanda colectiva. En un principio, varias sentencias de tribunales menores estipularon que esos contratos eran ilegales. Sin embargo, en 2018, el Tribunal Supremo declaró constitucionales los requisitos del «arbitraje forzoso». Para entonces, sesenta millones de mujeres y también de hombres, que suponían casi el 50 % de la población activa estadounidense, trabajaban sujetos a esas condiciones. A las mujeres atadas al arbitraje forzoso, el Tribunal Supremo les negaba así el sistema de disposiciones que había estado impulsando a

Estados Unidos hacia la igualdad salarial.[11]

Durante el mismo periodo, los tribunales que trataban casos de discriminación empezaron a limitar las devoluciones salariales con carácter retroactivo y a eliminar por completo las indemnizaciones por daños y perjuicios. De nuevo, este cambio puede achacarse a las estrategias conservadoras para hacerse con el control del sistema judicial.

El caso Walmart —*Wal-Mart Stores, Inc. contra Dukes, et al.*— fue otra situación en la que todos los tribunales menores habían abogado por las demandantes, pero el Tribunal Supremo revocó sus decisiones. En 2004, un tribunal federal estadounidense había certificado este caso como una demanda colectiva en nombre de todas las empleadas pasadas y presentes de Walmart; sin embargo, la sentencia del Tribunal Supremo de 2011 estipulaba que las mujeres no podían considerarse un colectivo como tal. La sentencia estuvo dividida tanto en la línea de género como en la ideológica, con cinco jueces varones conservadores contra cuatro liberales (tres mujeres y un hombre).

El relato ha llegado hasta la cultura popular con la versión de que Walmart ganó la mayor demanda por discriminación sexual en la historia estadounidense, pero la cuestión que determinó este caso no fue si había habido discriminación sexual en Walmart, sino si las mujeres como grupo tenían suficiente «carácter común» para poder calificarse como colectivo. Los conservadores afirmaban que la queja no era más que una acumulación de experiencias individuales, por lo que las mujeres tenían que presentar cada uno de los casos de manera individual.

La objeción del Tribunal Supremo de Estados Unidos a la idea de considerar colectivo a las mujeres había merodeado las leyes durante mucho tiempo, debido a la comparación implícita con la raza sobre la que se basa la legislación estadounidense en materia de igualdad. En el caso *Bakke* de 1978, por ejemplo, el dictamen del tribunal subrayaba el maltrato histórico sufrido por los afroamericanos como base para declarar su estatus de

colectivo, pero rechazaba explícitamente la similitud con las mujeres porque «la percepción de las clasificaciones raciales como inherentemente odiosas se deriva de una historia prolongada y trágica que no comparten las clasificaciones basadas en el género».12 Esta actitud es visible de un modo similar en la sentencia de Walmart de 2011 y se atribuye sin ninguna duda al hecho de que las mujeres, hasta hace muy poco, no han tenido una historia escrita propia y, ahora que existe, no se ha concienciado a la opinión pública de ello.

Desde la sentencia definitiva del caso Walmart, han llegado a los tribunales múltiples casos cuyas sentencias se han basado en el precedente según el cual las mujeres no muestran un carácter común lo suficientemente sólido en la discriminación laboral para constituir un colectivo. En un caso contra Microsoft, se negó a las demandantes la posibilidad de presentar una demanda colectiva pese a la existencia de dos informes amplísimos, con absoluta autoridad e independientes, en los que se concluía que había patrones estadísticamente significativos según los cuales se pagaba menos a las mujeres y se las ascendía con menos frecuencia (además de las múltiples demandas pendientes que había de otras mujeres).

A pesar de que la Administración Obama contribuyó en un nivel importante a los derechos laborales de las mujeres al aprobar la ley de salario justo Lilly Ledbetter de 2009 (que anulaba el poder del secretismo salarial para minimizar la posibilidad de devolver pagos con carácter retroactivo), la derecha ha seguido relegando la igualdad salarial. Trump canceló de golpe y porrazo un decreto aprobado bajo el mandato de Obama para exigir a las empresas que diesen información detallada sobre los salarios, clasificada por géneros; por suerte, un juez federal ordenó a la administración seguir recopilando los datos exigidos en virtud de la ley. Sin embargo, hay varios proyectos de ley que abordan el problema de la igualdad salarial pudriéndose en el Congreso estadounidense, bloqueados por los conservadores.

En este punto, el Reino Unido, Estados Unidos y todas las naciones occidentales han fracasado a la hora de proteger la igualdad de derechos de la mitad de su ciudadanía. Esa fue la conclusión a la que llegó la Comisión Europea en 2009, tras analizar los resultados obtenidos por los Estados miembros de la UE, Canadá, Sudáfrica y Estados Unidos.[13] El fatídico error en todos los procedimientos de igualdad era que la responsabilidad de su aplicación se había colocado en las mujeres, individualmente, que soportaban los costes y los riesgos de las demandas con pocas posibilidades de ganarlas. Las mujeres habían perdido la confianza en el sistema judicial por completo y ni los sindicatos ni los gobiernos tuvieron voluntad de hacer nada al respecto. Los empleadores habían avanzado subrepticiamente hasta el final del siglo XX discriminando con total impunidad.

En 2010, la Comisión Europea publicó otro informe que analizaba los mecanismos de reforma disponibles.[14] La conclusión fue que la principal solución sería descargar a las mujeres, a título individual, de la responsabilidad de aplicar la igualdad de género —y sacar por completo las manos de la judicatura de este asunto— y devolver a los gobiernos la supervisión y la aplicación de la ley, de manera muy similar a lo que ocurre con la supervisión y el enjuiciamiento de la evasión de impuestos, el fraude bancario y las violaciones en materia de seguridad.[15] Se implantarían normativas, se exigiría la comunicación de datos, habría una oficina para supervisar el cumplimiento y un grupo de personas ocupadas de evaluar periódicamente empresas concretas, y se aprobarían una serie de sanciones. Tribunales especializados recibirían las quejas, en caso de haberlas, y se requeriría a los sindicatos el envío de acuerdos colectivos para su aprobación.

Resulta esencial recurrir a esta sugerencia, o a alguna otra reforma drástica para el modo en el que se aplican los derechos laborales de las mujeres, si queremos hacer progresos. Todos los titulares que aseguran que se tardarán cincuenta, cien, doscientos años en alcanzar la igualdad

salarial están equivocados: no se trata de un proceso lento, sino automático; se necesita un buen empujón para quitar de en medio unas reticencias tan arraigadas.

Las mujeres no reciben salarios inferiores porque tengan menos formación, estén menos motivadas, sean menos ambiciosas, estén menos dispuestas a pedir más dinero, sean más débiles, más cobardes, más perezosas, estén hechas para ser madres y quedarse en casa, ni ninguno de los otros cientos de excusas que culpan a las propias mujeres y que la opinión popular va soltando por ahí. Reciben salarios inferiores porque hombres hostiles, y las instituciones que ellos mismos crean, encuentran constantemente vías para frustrar la igualdad de género.

Es hora de dejar de fingir que esto no es una lucha. Las mujeres pueden recurrir a marchas, huelgas y votos para protestar, o pueden dirigirse al único espacio de la economía mundial en el que de verdad controlan la situación y usar ese poder.

10
NAVIDAD AL 80 %

Imaginemos lo siguiente: mujeres de todos los países en los que se celebra la Navidad prometen gastar solo el 80 % de lo que gastaron el año anterior. Juran que seguirán reduciendo ese gasto en la misma proporción todos los años hasta que se cierre la brecha salarial. Hay un *hashtag*, camisetas, chapas, pegatinas para el coche. Cobertura mediática. Tiendas, fabricantes y economistas se echan a temblar.

Incluso una reducción del 20 % en el gasto navideño suena muy alarmante. Para las economías nacionales de Occidente, estas fiestas son increíblemente importantes. El gasto de consumo mantiene activos los flujos de una economía; allí donde la Navidad es la principal celebración del año, un gran porcentaje del gasto anual se da en el último trimestre del año. En Estados Unidos, por ejemplo, el gasto de consumo representa el 70 % del PIB y más de un tercio de dicho gasto se produce en noviembre y diciembre; este fervor consumista genera alrededor de 23.000 millones de dólares solo en ventas al por menor en grandes almacenes y 60.000 millones de dólares en compras por internet. La categoría de venta de juguetes genera por sí sola unos seiscientos mil empleos. Las compras navideñas afectan a casi todos los sectores: alimentación, aparatos domésticos, juguetes, joyería, perfumería, ropa, servicios de consumo, viajes, bebidas, electrónica, libros... El resto no es ninguna incógnita.

Como dicen, las Navidades solo son una vez al año. O se saca dinero ahí o no: no hay modo de compensar la pérdida en el siguiente trimestre. Una disminución del 20 %

en el gasto de consumo durante las fiestas basta para dejar fuera de juego a las economías occidentales. Para entendernos: de un año a otro, un incremento del 2-4 % en las compras navideñas se considera indicio de la buena salud de la economía estadounidense; cualquier cosa por debajo de eso no deja dormir a las empresas.[1]

Ahora, imaginemos lo siguiente: cuando Occidente no ha hecho más que recuperar el aliento tras el *shock* de la Navidad, las mujeres de todo el globo se empiezan a preparar para el Año Nuevo chino al 80 %. El Año Nuevo lunar es la mayor festividad del mundo. En 2018, solo en China se gastaron unos 142.000 millones de dólares. La economía china depende cada vez más del gasto de consumo para crecer; en 2018, un descenso del 8,5 % en el gasto para el Año Nuevo lunar dejó a los economistas en tensión.[2] Basta pensar en lo que provocaría una caída del 20 %.

El Ramadán, otra festividad con gran impacto económico, llega en primavera. Después, en otoño, es el Diwali, la madre de todas las fiestas para la economía de la India, muy basada en las celebraciones. Al final del año, la trayectoria de la acción de las mujeres cerraría su círculo volviendo a la Navidad, donde el gasto sería entonces del 80 %. Toda esta acción se orquestó a través de las redes sociales, algo que las mujeres del mundo demostraron saber hacer con la marcha de las mujeres de 2017.

Ninguna de esas festividades se celebraría si las mujeres no participasen y comprasen todo lo necesario para sacarlas adelante. El gasto está completamente bajo su control.[3] Pan comido.

El consumo es un área de la economía que a menudo tanto economistas como feministas pasan por alto o infrautilizan. Sin embargo, las decisiones adquisitivas que afectan al consumo dirigen la economía con un impacto similar a las decisiones de inversión, y nadie tiene más control sobre esas elecciones que las mujeres. En Europa occidental y América del Norte, las mujeres controlan más del 75 % del gasto de consumo. El Boston Consulting Group

calcula que el mercado representado por el gasto de las mujeres en todo el mundo equivale a tres veces el PIB de China y seis veces el de India, los dos países más poblados del planeta.[4] Esta es la parte de la vida económica en la que domina la economía Doble X. ¿Por qué se está desperdiciando este poder?

Creo que el motivo es que el movimiento de mujeres, hace mucho, se dejó convencer por una visión de la economía centrada en la producción. Se trata de un enfoque de orientación masculina según el cual hacer cosas sí es importante, pero comprarlas no, porque eso es de mujeres. Hemos perdido de vista el poder que las compras tienen sobre la economía, y las mujeres acaban de hacerse con su control hace bien poco.

A principios del siglo XX, las mujeres occidentales ya aparecían representadas en las revistas como consumidoras, pero en la realidad los hombres seguían controlando el presupuesto doméstico. Hacia la década de 1960, las mujeres tenían más autonomía para decidir sobre sus compras y, por tanto, empezaron a ejercer mayor influencia en la selección de adquisiciones de categorías de productos domésticos, como detergentes para la lavadora, limpiadores del hogar, alimentación y ropa para toda la familia. El marido le daba a su esposa una asignación para comprar cosas para la casa a criterio de ella, aunque el hombre seguía teniendo la última palabra sobre lujos y grandes compras. Sin embargo, conforme las mujeres empezaron a tener trabajos remunerados, las consumidoras ganaron en autoridad sobre un monedero cada vez más abultado y una variedad de artículos cada vez más amplia. Actualmente, las mujeres de Occidente siguen comprando para cubrir necesidades domésticas, pero también tienen influencia o control sobre compras de artículos costosos y bienes de lujo, y buena parte de las veces son ellas las que los compran.

Adquirir la capacidad de tomar decisiones sobre las compras domésticas fue un gran hito para las mujeres. La razón la vemos al observar de cerca a las mujeres que

siguen sin disfrutar de ese poder. El impacto de muchas intervenciones para el empoderamiento económico de las mujeres en los países en vías de desarrollo se mide según el cambio en la capacidad de las mujeres para influir en la toma de decisiones domésticas, sobre todo en las compras costosas. Mi preferencia es basar esa medición en si las mujeres pueden comprarse pequeños lujos para ellas. He aquí cómo me convencí de la conveniencia de hacerlo así.

Mi doctoranda Laurel Steinfield y yo llevábamos tiempo tratando de encontrar, sin éxito, un modo de evaluar qué posición ocupaba un producto como las compresas higiénicas en el orden jerárquico de las compras de una familia ugandesa. Una mañana, en la camioneta de camino a trabajar sobre el terreno con grupos focales, nos sobrevino la inspiración. Asesoradas por nuestros colegas de la ONG Plan International, nos detuvimos en el mercado a comprar una cesta de productos que creíamos que representarían un espectro completo de usos y usuarios: necesidades diarias, caprichos, compras poco frecuentes, compras frecuentes, artículos para hombre y para mujer, artículos destinados a niños o usados por ellos, azúcar, especias y alimentos perecederos y no perecederos. Nos llevamos todo el botín para presentárselo a nuestro primer grupo foco del día.

Había una mezcla de hombres y mujeres sentados ante una mesa larga en una escuela abandonada. Pusimos todo lo que habíamos llevado delante del grupo y les pedimos que ordenasen las cosas en una escala de la «necesidad» al «lujo». Confusos, empezaron a reordenar los productos y al poco fue apareciendo una hilera. Cuando llegaron al extremo del lujo, el grupo se puso a discutir en tono amable. ¿Los artículos en disputa? Cerveza, pilas, una tarjeta SIM, una pastilla de jabón, una extensión de pelo, crema facial y, curiosamente, las compresas.

La siguiente tarea fue ordenar las compras entre frecuentes y poco frecuentes. En el extremo de lo frecuente colocaron la parafina, la sal, el azúcar y el aceite para cocinar, junto con la cerveza, las pilas y la tarjeta de

teléfono. En el extremo de lo poco frecuente estaban el arroz (alimento para ocasiones especiales en Uganda), la pastilla de jabón, las especias, los caramelos, la crema facial y la extensión de pelo. Más o menos hacia la mitad, cerca de las verduras, estaban las compresas.

Laurel y yo intercambiamos una mirada de «¡Ajá!» y de forma espontánea les pedí a todos que apartasen los artículos que a los hombres les parecían necesarios pero a las mujeres, no. En ese momento, se lo empezaron a pasar genial y a cada tanto se echaban a reír. Los artículos elegidos fueron la cerveza, las pilas, una tarjeta telefónica y un refresco. «Vale, y ahora vamos a hacerlo con los productos que las mujeres consideran necesarios pero los hombres, no», les dije.

Los hombres y las mujeres se miraron entre sí y sonrieron a sabiendas, como diciendo: «Empieza la guerra». Las mujeres se fueron directas a por los productos en disputa y los tiraron a la mitad de la mesa dando golpes desafiantes. Todo el mundo soltó unas carcajadas. Había cuatro artículos que someter a examen: la pastilla de jabón, la crema facial, las compresas y la extensión del pelo.

Utilizamos nuestro nuevo «método de abastos» con más grupos foco durante toda esa semana; hicimos grupos mixtos y algunos grupos del mismo sexo. En el proceso, retiramos varios productos y añadimos pintalabios rojo. Aprendimos un montón.

El factor determinante en todas las elecciones era que el hombre de la casa controlaba el gasto. En esa comunidad, la mayoría de las mujeres no trabajaban fuera de casa, mientras que los hombres iban a trabajar a una pequeña localidad cercana. A los hombres les pagaban en efectivo y las mujeres hacían trueques entre ellas. Por tanto, los hombres siempre tenían monedas y billetes y las mujeres, por su parte, solo disponían del dinero que sus maridos les daban para comprar «productos básicos», o lo que a juicio de los hombres eran productos básicos.

Ninguna de las mujeres sabía cuánto ganaba su marido o cuánto dinero podían tener sus esposos escondido por ahí.

Ni tampoco sabían lo que habíamos descubierto nosotras: que a mediodía los hombres se tomaban un plato de arroz con carne —comidas que los hijos y ellas muy raras veces tomaban— y lo regaban con un refresco. En ocasiones, los maridos utilizaban el dinero que les había sobrado a última hora del día para darles un capricho a los niños, y a veces a las esposas, a base de refrescos y caramelos. Por supuesto, ser el único que puede hacer regalos es una expresión de poder; las esposas nunca tenían posibilidad de dar caprichos a los hijos. Con respecto a las tarjetas telefónicas, se consideraban artículos necesarios para los hombres que iban a trabajar fuera. Las pilas eran para las radios «de los hombres», quienes también necesitaban zapatos nuevos y ropa en condiciones para trabajar fuera, mientras que la ropa de las mujeres no se consideraba una necesidad.

Sin excepción, todas las mujeres a las que entrevistamos insistían en que sus maridos no bebían cerveza, salvo cuando otro hombre los invitaba. Sin embargo, los hombres, cuando estábamos en grupos del mismo sexo, admitían beber todas las noches. Decían además que pagaban por rondas y cada noche le tocaba a uno, de forma que todos pudieran irse a casa y decir, sin faltar a la verdad, que otro hombre los había invitado a cerveza. Con el tiempo, la cuenta que debía abonar cada hombre rondaba varios dólares de media por semana; los hogares de esa comunidad ingresaban un par de dólares diarios. No obstante, los hombres explicaban que el ritual de beber cerveza formaba parte de la condición de ser hombres, y en el fondo nadie podía negarse a participar.

Yo lo entendía perfectamente (estos rituales son comunes entre los seres humanos), pero me irritaba mucho cuando recordaba la polémica sobre las compresas higiénicas. En aquellos tiempos, algunos trabajadores de ONG mostraban a veces muchos aires de grandeza al hablar sobre el carácter frívolo de las compresas e insistían en que eran demasiado caras para aquellos hogares. En cuanto nos enteramos del dinero que se gastaba en cerveza, empecé a preguntarles a los de las ONG si tenían conocimiento de

ello. Por supuesto que sí, todos los sabían. Aunque no sabían la cantidad exacta, sí eran conscientes de que podía tratarse de una suma considerable en proporción a los niveles de ingresos. Nadie nunca había hablado con los hombres sobre la pertinencia de ese gasto. A esas alturas, ya sabíamos que la mayoría de las niñas podían arreglárselas con un paquete de compresas al mes que costaba 1 dólar, frente al mínimo de 10 dólares mensuales que se gastaba en cerveza. Los hombres, cuando hablaban en grupos no mixtos, admitían saber que las niñas necesitaban las compresas, pero nadie hablaba de eso porque era un tema tabú. Ese silencio les permitía a ellos «hacerse los tontos» y obviar el asunto por completo.

A decir verdad, todos los artículos de aseo personal eran problemáticos para las mujeres. En las zonas rurales del mundo en vías de desarrollo, la gente utiliza el mismo jabón para todo. En África, consiste en una barra fina de color azul, de unos treinta centímetros de largo. Se trocea como una salchicha y se usa para limpiar el suelo, lavar los platos, lavar al niño o limpiarte la cara. Es un jabón áspero y por eso las mujeres valoran tanto las pastillas de jabón; tanto eso como la crema facial les mejoran el tacto y el aspecto de la piel. Sus explicaciones eran conmovedoras. Usar ese tipo de productos las hacía sentir como un ser humano, no un animal de carga. Cuando alguien les daba una pastilla de jabón o alguna crema, se sentían reconocidas como personas con dignidad. Las mujeres decían que si pudieran llevar extensiones para el pelo permanentemente, elegirían hacerlo, pero por lo general solo se las ponían en ocasiones especiales, como bodas, funerales o Pascua, y solo si sus maridos les regalaban una sesión de peluquería.

El pintalabios rojo funcionaba como un imán. Lo utilizábamos para un ejercicio en el que juntábamos cinco o seis artículos y les pedíamos a los miembros del grupo que nos dijeran qué clase de persona tendría las cosas que veían allí. Los hombres siempre identificaban el pintalabios rojo, sobre todo cuando iba acompañado de una crema facial,

una pastilla de jabón y una tarjeta telefónica, con una prostituta de ciudad. En un grupo mixto especialmente expresivo, una de las mujeres replicó y alegó, riéndose, que los hombres insistían en que solo las prostitutas usaban maquillaje para no tener que comprarles nada de eso a sus esposas. Las otras mujeres se rieron y asintieron, y los hombres, también.

En las tierras altas, en las montañas, donde la gente es muy pobre y no hay mucho de nada que comprar, un grupo de mujeres aseguró sentir admiración por la mujer que tuviese el pintalabios rojo, la crema facial, las tarjetas telefónicas y la pastilla de jabón. Cuando les pregunté por qué, respondieron que esa mujer seguro que se lo había comprado todo sola, con su propio dinero, y que se respetaba lo suficiente para comprarse las cosas que la embellecían. «¿Y cómo gana dinero esa mujer?», les pregunté para pincharlas. «Porque está empoderada. Tiene su propio negocio», respondieron con rotundidad. «Pero ¿es una buena madre? ¿Cuida bien de sus hijos?», les dije. «Sí, se compra cosas para ella solo después de que sus hijos tengan lo que necesitan», me contestaron. En sus expresiones quedaba claro que mis preguntas les habían tocado la fibra sensible: aquellas mujeres ni tenían pintalabios ni se sentían empoderadas.

Desde aquel trabajo de campo, en mi investigación sobre empoderamiento económico he planteado siempre cuestiones sobre la libertad de las mujeres para comprar sus propias cremas faciales y pastillas de jabón. Las respuestas van directas al meollo de la desigualdad entre hombres y mujeres.

Estos grupos focales de Uganda ilustran aún mejor que, en el proceso de elección, la persona con el poder de decidir lo que se compra en el hogar fomentará unos hábitos y desalentará otros, dará a algunos miembros de la familia lo que necesiten para desarrollarse y frustrará los sueños de otros. Esa persona es la que aparta fondos para educación o se los funde en cerveza. Las decisiones adquisitivas determinan el desarrollo de una comunidad de

una manera fundamental. La persona que se ocupa del sustento influye en el futuro de una comunidad, directamente y sin remedio. En estos grupos focales, era el hombre quien decidía, y con frecuencia les daba más valor a sus placeres personales que a gastos que beneficiasen a sus hijos en desarrollo.

Observamos problemas similares en nuestro trabajo sobre el sistema de distribución rural diseñado por CARE Bangladesh. En esta situación, la capacidad para comprar viene mediada por el acceso al dinero, así como por la movilidad, ya que las potenciales compradoras no tienen permitido salir de casa. CARE sacó a las vendedoras de la pobreza extrema y les dio el nombre de *aparajita*, que significa «mujer que no acepta la derrota». El sistema en sí se llama Jita.

El equipo de desarrollo económico que ideó el sistema negoció con empresas locales e internacionales para que permitiesen a las mujeres vender paquetes pequeños de productos, como champú, detergente para la ropa, jabón y pasta de dientes. También llevaban tarjetas telefónicas, semillas de verduras y tentempiés envasados. La idea de fondo, tal y como se ha descrito anteriormente, era crear empleo para las *aparajitas* mandándolas a los recintos en los que las mujeres casadas estaban recluidas y posibilitar a estas últimas la compra de productos de las bolsas que llevaban las *aparajitas*. El proyecto lo concibieron dos jóvenes musulmanes con formación en *marketing* y economía: Saif Al Rashid y Asif Ahmed, dos de los feministas más comprometidos que conozco.

Con la venta de productos a las mujeres recluidas, las *aparajitas* aprendieron qué era lo que más deseaban sus clientas y lo más difícil de conseguir para ellas. Como era de esperar, una de las primeras cosas fueron las compresas. Las mujeres las querían, pero los hombres, de quienes ellas dependían para comprarlo todo, no iban a consentir comprarlas ni muertos. Las mujeres de esos recintos también querían un anticonceptivo que podían tomar sin que los hombres lo supieran. (Es posible comprar

anticonceptivos orales sin receta en Bangladesh.) Y querían sujetadores.

Las *aparajitas* empezaron a cambiar el contenido de sus bolsas. Siguieron llevando lo de siempre y también los artículos que sus clientas solicitaban, pero además añadieron productos menores que creían que les podían encantar y sorprender a sus compradoras. A veces, al final de una entrevista, le preguntábamos a una *aparajita* si nos podía enseñar el contenido de su bolsa en ese momento. Normalmente estaban encantadas de hacerlo y todas echábamos un buen rato. Había accesorios para el pelo y bolsitas de fragancias. Mi producto favorito fue un condón de fresa.

No obstante, las *aparajitas* también vendían un artículo con capacidad de hacer caer todo el sistema. Unilever, uno de los proveedores de Jita, suministraba a las *aparajitas* Fair & Lovely, la marca más vendida en el mundo de blanqueador de piel. El sistema ya estaba cruzando una línea al poner a personas pobres a vender cosas para empresas ajenas, además de comercializar productos de consumo que los occidentales a menudo metían en el saco de «cosas que la gente pobre no necesita». Jita estaba haciendo un muy buen trabajo para mitigar la pobreza y podía crecer y crecer hasta llegar a ayudar a miles de personas, pero los autores y donantes occidentales son capaces de mostrarse espantosamente moralistas con lo que las mujeres pobres tienen «permitido» poseer.

La moralidad del consumo —quién debe tener qué, qué cosas están prohibidas y qué se puede o no mostrar— varía enormemente de un sitio a otro, como lo hace la noción misma de lo que es una necesidad y lo que es un lujo. Se han escrito páginas y páginas sobre estas valoraciones. En mi opinión, las mejores están en *El mundo de los bienes*, de Mary Tew Douglas y Baron Isherwood.[5] En Occidente, la prensa y los donantes (y los empleados gubernamentales y alguna gente de la vieja escuela de las ONG) actúan como si todos pudiéramos coincidir en lo que es un producto moral y uno inmoral. Conozco a quienes piensan que la cosmética

es inmoral e incluso a personas que afirman que es una adicción, como las drogas o el alcohol. Personalmente, me siento mucho más ofendida por las armas, pero me crie en Texas, donde la gente cree que tener todas las armas que uno quiera es un derecho moral y cívico. La comunidad sanitaria mundial se considera inmersa en una cruzada moral para conseguir dispensar condones por la mayor extensión geográfica posible. Muchos católicos del mundo, por su parte, siguen pensando que los condones son inmorales.

Un día, en Malasia, me sentí humillada tras hacer un comentario moralizante sobre las cremas blanqueadoras de la piel. La mujer que me dio la cura de humildad dijo, delante de otras personas, que no había ninguna diferencia entre los blanqueadores de piel y las cremas bronceadoras. Avergonzada, me di cuenta de que tenía razón y nunca volví a plantear ninguna objeción. Claramente, la comunidad mundial no tiene consenso sobre lo que es un producto moral y probablemente no lo tenga nunca.

Lo mismo se aplica a lo que se considera «necesario». Por lo general, las necesidades obvias para la gente son «las cosas que tenemos en común con el ganado», como las denominan Douglas e Isherwood, que descartan esta suposición por ser un «enfoque burdamente veterinario».[6] Pero reducir las necesidades de las personas a lo que es estrictamente necesario para seguir con vida equivale a deshumanizarlas. En un mundo así, no tendríamos música ni libros ni arte, por ejemplo, porque no son necesarios para estar con vida al nivel en el que una vaca necesita el alimento. No obstante, podría argumentarse que esas cosas «nos hacen humanos» o «hacen que la vida merezca la pena». Cuando desarrollas un trabajo para proveer a una comunidad, tienes que pensar más allá del alimento del ganado.

Algunos de los más afortunados dan por sentado que los pobres están tan centrados en la supervivencia que no reparan en esas cosas más «superfluas». O a lo mejor pensamos que los pobres sufren tantísimo que son incapaces

de conmoverse ante la belleza. O quizá —y temo que esta sea la verdad— pensamos que los pobres deberían centrarse solo en la supervivencia y no tener derecho a cosas bonitas. Infravaloramos el efecto positivo que las cosas bonitas tienen en los humanos, así como el gran impacto que pueden tener pequeños artículos de belleza para una vida por lo demás complicada.

Pese a su pobreza, incluso la gente más marginada del mundo sigue sintiendo placer y quiere placer, sigue teniendo gusto por la aventura y sigue disfrutando del sentido del humor. Lo peor que puede ocurrir en un sitio empobrecido es que la gente caiga en la desesperación. En ese momento, se hace extremadamente complicado ayudar a esas personas, porque han perdido el deseo de ayudarse a sí mismas. Cuando ves que todavía experimentan el disfrute y el placer, cuando aún pueden reírse y disfrutar al probar cosas nuevas, sabes que su humanidad y su esperanza están intactas.

Al observar cómo su sistema se desplegaba por todo Bangladesh, el personal de Jita percibió algo conmovedor. Las mujeres normalmente usaban tonalidades azules. El personal de Jita nos explicó que los hombres compraban todas las telas para la ropa de las mujeres y que el azul era el color favorito de ellos. Sin embargo, cuando las *aparajitas* se fueron estableciendo, la paleta de colores de la ropa cambió de los azules a una amplia gama de colores y estampados, hasta tal punto que la ONG se dio cuenta de ello. Las mujeres, por primera vez, estaban eligiendo su ropa y, por tanto, tenían la capacidad de expresar su identidad allí donde antes solo había un mensaje de control.

Conscientes de que el personal de Jita había observado el cambio, empezamos a preguntar por la ropa en nuestras entrevistas con las clientas. Percibimos una diferencia notable entre las más jóvenes y las mayores. Las más jóvenes aseguraban que se vestían para gustarse a sí mismas, más que a sus maridos, mientras que las mayores decían que se vestían solo para sus esposos. Una joven nos contó que su color favorito era el negro. «Es elegante. El

negro va con todo, puede ser para vestir formal o informal y va bien en cualquier época del año», nos dijo. Parecía la editora de moda de una revista. Le pregunté por un par de zapatos modernos que le vi bajo el perchero. Me dijo que los zapatos eran su artículo de moda favorito. Suena a típico, ¿no? Pues lo siguiente no lo es tanto: cuando esa mujer sale a la calle con el burka, los zapatos son su única manera de expresarse.

Pese a que antes no era común ver a mujeres con burka en Bangladesh, esta prenda se hizo más visible por la presión de los conservadores para que las mujeres cubriesen lo que ellos veían como la creciente desvergüenza de las ropas de debajo. (¿Ha existido alguna vez una cultura en la que los hombres mayores no hayan pensado que las jóvenes se vestían con desvergüenza?) Algunas mujeres respondían con gracia pero mordaces. En vez de llevar un burka negro monótono, una joven esposa se había hecho uno azul cielo y se había comprado un par de zapatos del mismo color. Aparentemente, a su marido le encanta que vaya de azul cielo y está contentísimo. La mujer se inspiró para hacer algunos más, de diferentes colores, con zapatos a juego. Su estilismo era una réplica frívola a los mulás.

La población bangladesí tiene una especial predilección por los colores y los estampados. Pintan los camiones y *rickshaws* como si estuviesen en carnaval. En los pueblos donde trabajaba Jita, la mayoría de las casas eran muy austeras, hechas de láminas de metal ondulado sobre un bloque de hormigón con vigas de madera. Sin embargo, las vigas de soporte para el techo de metal y las paredes siempre tenían algún dibujo. A veces, era una parra, otras, una forma de diamante. En ocasiones, los residentes las pintaban de un color bonito. Las rejas de las ventanas a menudo tenían un tono claro, como turquesa. En los suelos, nada más entrar, con frecuencia se veía un dibujo circular rojo con una flor en el centro. Yo creía que se trataba de un símbolo religioso, pero me aseguraron que solo lo ponían porque les parecía bonito.

Gracias al ejemplo de Jita, podemos ver que el

consumo no solo expresa identidad, moralidad y estética, sino que también conforma estos tres aspectos. Vemos que una única categoría, la ropa, se utiliza para expresar desaprobación, conformidad, propiedad y lealtad, así como rebeldía o incluso frivolidad. Tenemos a gente que se construye un entorno que no solo evita que les caiga la lluvia, sino que además les levanta el ánimo. De nuevo, la persona que compra ejerce un impacto desproporcionado sobre el aspecto de las cosas, sobre su conservación, sobre la conformidad o la rebeldía de un miembro de la familia, etcétera. Esa persona normalmente es quien custodia la cultura y la familia, y en Bangladesh son los hombres quienes tienen esa influencia.

Sin embargo, cuando un país pasa de tener una renta baja a ser de renta alta, las mujeres van asumiendo cada vez más el rol del sustento. En la figura 29 se muestra el porcentaje de consumo controlado por mujeres junto al PIB per cápita.[7] Cuanto más rico es un país, más dominio tienen las mujeres sobre el gasto. En los mercados desarrollados, las mujeres se superan a sí mismas en el gasto de consumo. Incluso aunque ganan menos, gastan mucho más, porque utilizan el dinero familiar para comprar cosas para sus hijos y sus maridos. Por tanto, no es apropiado pensar que el gasto de las mujeres en ropa, por ejemplo, abarca únicamente las cosas que compran para sí mismas. Las mujeres compran casi toda la ropa de los hijos y un gran porcentaje de la ropa que llevan los hombres, también. Lo mismo se aplica a otras adquisiciones, desde comida hasta equipamiento deportivo.

Las mujeres controlan de facto el presupuesto de muchos segmentos del mercado que pueden parecer independientes. Por ejemplo, los comerciantes se llenan la boca hablando del «mercado juvenil», pero aunque los adolescentes desde luego tienen mucho más que decir que los niños pequeños respecto a lo que llevan puesto o comen, suelen ser sus madres quienes aprueban la compra, pagan la factura y ponen las restricciones que sea al uso del producto en cuestión.

Gasto de consumo controlado por mujeres (%) / PIB per cápita (miles de dólares)					
EE. UU.					46 / 73
CANADA					37,9 / 75
REINO UNIDO					67
ALEMANIA					70 / 36
FRANCIA					74 / 31
ESPAÑA					60
JAPÓN					62 / 63
ITALIA					52 / 37
CHINA					50 / 57

Figura 29. Las mujeres tienden a tener más control sobre el gasto de consumo conforme asciende el PIB per cápita.

(*Fuentes*: Silverstein, M. J. y Sayre, K. [Septiembre de 2009]. «The Female Economy». *Harvard Business Review*, para el gasto de consumo; base de datos del Banco Mundial, para el PIB per cápita.)

Aun así, las mujeres siguen comprando menos que los hombres en algunas categorías. Los hombres compran y fuman mucho más tabaco que las mujeres, y también compran más alcohol. Es mucho menos probable que las mujeres se fundan el dinero en los casinos. Por este motivo, el empoderamiento económico de las mujeres ayuda a los niños, y también por esto el lugar común de que los hombres son compradores más racionales resulta obviamente absurdo.

Comprar con fines sociales mayores, como elegir productos «verdes» o de comercio justo, se ha convertido en una actividad mucho más importante en las últimas dos décadas, y entre las mujeres se ve una probabilidad considerablemente mayor que en los hombres de comprar de acuerdo a esos objetivos sociales y medioambientales. Las evidencias sugieren que además ellas tienden mucho a comprar en apoyo a otras mujeres. Las campañas de marketing ligadas a causas, como la que hicieron Pampers y UNICEF contra el tétanos maternal y neonatal, están principalmente dirigidas a mujeres y algunas de ellas han

tenido un éxito tremendo.[8] Creo que este gasto socialmente proactivo sugiere que las mujeres podrían organizarse de acuerdo a líneas de consumo y quizá fuese una medida más productiva que recurrir a huelgas y a otras medidas tradicionales de protesta, y tendría más impacto.

En 2017, hubo una huelga general por los derechos de las mujeres en Estados Unidos, en la que se pidió a las mujeres que se quedasen en casa y no fuesen a trabajar para protestar contra las actitudes de la Administración Trump hacia los derechos de las mujeres. Sin embargo, en las mujeres la huelga no funciona, porque no están presentes en la economía del mismo modo que los hombres. Muchas están en casa y la mayoría de las que trabajan se agrupan en industrias en las que sus compañeros de trabajo también son mujeres. Las mujeres trabajan de una manera desproporcionada en empleos inseguros y, por tanto, son más vulnerables al despido.

Las organizadoras de la huelga denominada «Día sin mujeres» sugirieron que las mujeres que no trabajaban fuera de casa no debían hacer trabajo de cuidados ese día. Aun así, no hay forma de que una mujer se niegue a cuidar de sus hijos, sobre todo de los pequeños, ni siquiera un día. ¿Y quién iba a darse cuenta si no fregaban el suelo de la cocina una vez? Esa idea daba por sentado además que todo el mundo vivía en una relación heterosexual y, por tanto, quienes lo sufrirían serían hombres. Se asumía asimismo que ningún compañero varón de una huelguista estaba de su parte, algo que parece ajeno a la realidad. Hubo un montón de noticias en las que aparecían mujeres diciendo que no consideraban lícito hacer huelga porque su carga de trabajo recaería entonces en otras mujeres. Una de las respuestas ilustraba a la perfección por qué las huelgas no encajan en las mujeres como en los hombres: una mujer contaba que había visto a su madre luchar por el derecho al trabajo y no se sentía bien haciendo una huelga en contra de eso.[9]

Buscar un impacto a través del consumo, como la estrategia de la Navidad al 80 %, podría ser mucho más

eficaz. Las compras normalmente se hacen en solitario, por lo que hay menos opciones de sufrir el escrutinio y soportar represalias. Todo el mundo puede participar. A pocos nos perjudicaría gastar un poco menos en unas fiestas. La mayoría de las empresas quieren alejarse de cualquier cosa que las meta en problemas con las mujeres consumidoras. Sin embargo, a veces se olvidan de que tienen a mujeres entre su mercado objetivo y también entre su mano de obra. Estaría bien recordárselo.

11
LOS ABUSONES Y EL DINERO

Me había pasado semanas metida en una lucha de poder con los conservadores de la colección de monedas del Ashmolean Museum de Oxford. Estábamos organizando el Power Shift Forum for Women in the World Economy de 2014 y el tema eran las finanzas. La recepción inaugural iba a celebrarse en la antesala de la exposición de monedas del Ashmolean y los conservadores iban a hacernos una visita guiada por la muestra. Lo que yo quería era que hablasen sobre la inclusión de las mujeres en el sistema monetario.

Al principio, los conservadores se quedaron desconcertados ante mi petición y luego se sintieron insultados. La numismática, protestaron, no estudia ese tipo de cuestiones «políticas». Educadamente, les indiqué que la exposición hablaba de reyes, conquistas y políticas económicas. ¿Es que eso no era «política»? «No, eso es historia», me dijeron. Con una sonrisa para tranquilizarme, me volvieron a preguntar si no sería mejor enseñarles sencillamente a las señoras del Power Shift Forum las preciosas monedas con dibujos de diosas estampados.

El silencio en torno a las mujeres es típico en disciplinas en las que los académicos siguen siendo hombres casi en su totalidad. Los antropólogos obviaron a las mujeres como tema de estudio hasta la década de 1970, igual que hicieron los arqueólogos hasta que las mujeres se incorporaron a su disciplina y plantearon esa cuestión «política». Los historiadores solían escribir como si las únicas cosas que importaran fuesen reyes y guerras. Por tanto, yo era consciente de la posibilidad de que omitir a las mujeres en el registro histórico del sistema financiero se

debiese a otro de esos puntos ciegos. Sin embargo, en aquella ocasión mi teoría era otra.

En apariencia, en el mundo real me estaba encontrando por todas partes con una actitud moral muy enraizada: la de que el dinero estaba fuera del alcance de las mujeres. Llamaba la atención que, en las diversas culturas, persistiesen ideologías que afirmaban que las mujeres no podían o no debían gestionar el dinero, nociones casi idénticas entre prestamistas de pueblo y capitalistas de riesgo y que replicaban asombrosamente lo que yo ya había visto en las generaciones de mi madre y mi abuela. Y en la práctica las barreras apenas variaban. Llegué a la conclusión de que todas las poblaciones de mujeres que estudiaba —desde las amas de casa del siglo XIX hasta las mujeres de los recintos de Bangladesh o las emprendedoras de Londres— se veían excluidas del sistema monetario en su conjunto, y no solo del trabajo remunerado o de los empleos importantes.

El abismo que separaba a las mujeres del sistema financiero se hizo de lo más visible a principios de la década de 2000 con el ascenso de las microfinanzas, una práctica que pone pequeños préstamos a disposición de los muy pobres. Muhammad Yunus, un banquero bangladesí, había recibido el premio Nobel por esta innovación en 2006. Los principales clientes de los microcréditos eran, y son, mujeres pobres de países en vías de desarrollo. Desde el principio, y pese a que esos prestamistas aplicaban intereses desproporcionados, las mujeres acudieron raudas a las microfinanzas, en gran medida porque no podían obtener créditos de ninguna otra fuente. Las mujeres utilizaban esos préstamos de manera prosocial, generando beneficios medibles para familias y comunidades, como hacen prácticamente siempre.

Las organizaciones benéficas mundiales empezaron a poner en marcha programas de microfinanzas. Sin embargo, había un montón de problemas. Uno de los primeros, y de los más complicados, fue la reacción violenta de los hombres en los pueblos en los que se introducían los

microcréditos: cualquier banco que prestase dinero directamente a las mujeres suponía una amenaza a la dominación masculina. Con frecuencia, los hombres expropiaban el dinero que las mujeres pedían prestado, se negaban a devolverlo y reafirmaban su decisión mediante la violencia. Desde esa época, se ha convertido en una práctica normalizada implantar un plan de respuesta a la violencia doméstica para cualquier programa que implique la inclusión económica de las mujeres.

Incluso aunque los micropréstamos eran pequeños, algunas mujeres entraban en espirales de deuda debido a los intereses astronómicos, de entre el 25 y el 50 % o más. Para la comunidad internacional, el riesgo de un endeudamiento excesivo parecía demostrar la corrupción inherente del sistema bancario y también apuntalar una creencia común sobre las mujeres: que son incapaces de asumir responsabilidades financieras.

En todo el mundo, hombres y niños obtienen sistemáticamente puntuaciones más altas que las mujeres y las niñas en pruebas de conocimiento financiero, incluso después de una formación especializada, lo que suele llevar a los investigadores a concluir que hay algo en las mujeres (quizá sus cerebros «inferiores») que las hace menos capaces de asimilar información financiera. Sin embargo, resulta crucial recordar que las prácticas culturales tienen un impacto en las aptitudes vitales desarrolladas por hombres y mujeres, sobre todo en el proceso de construcción del conectoma. Por lo general, los hombres acumulan más experiencia en temas financieros, incluso en edades tempranas, precisamente porque el acceso de las mujeres al sistema monetario a menudo está muy restringido. A los niños varones se los cría con la expectativa de que manejarán dinero y a menudo se les implica en asuntos comerciales a una edad temprana, de un modo que no se aplica en el caso de las niñas. Ellas tienen menos oportunidades de adquirir un aprendizaje informal cuando se trata del dinero y a veces creen en ideas extrañas, como que el «dinero es sucio», un mantra que he

oído repetir a mujeres de Bangladesh, a teóricas del feminismo y a mi propia abuela.

Una prueba de que la familiaridad con el dinero podría ser más eficaz que la formación específica la ofrece la experiencia de las ONG con los grupos de ahorro de mujeres, implantados en zonas empobrecidas desde mediados de la década de 1990. El procedimiento es el siguiente: un grupo de mujeres se reúne periódicamente, en un espacio privado solo para mujeres. Cada una de ellas deposita una pequeña cantidad de dinero en una caja fuerte. Conforme crece el dinero acumulado, toman decisiones sobre lo que hacer con él, sin que los hombres interfieran ni se lleven el dinero. Los grupos que he conocido apartan algo de dinero para emergencias y destinan un porcentaje para cubrir necesidades de la comunidad, como la ayuda a huérfanos por VIH. Con el balance se hacen préstamos a las integrantes del grupo para que los usen en proyectos que generen ingresos, como criar gallinas o hacer saris. Se cobra un interés por préstamo, normalmente a un tipo alto (en torno al 20 %), pero no tanto como el que aplican los microprestamistas.

Al terminar el año, lo usual es liquidarlo todo y darle a cada integrante un porcentaje del dinero que ha ganado el grupo, de forma que todas las mujeres se benefician del éxito de las demás. Con la llegada de las microfinanzas, las mujeres podían también pedir préstamos a instituciones formales y devolverlos con los ingresos de sus inversiones. Pese a sus elevados intereses, las tasas de devolución de esos préstamos han sido del 98 % o más, un resultado excepcionalmente solvente.

Las ONG fomentaban los grupos de ahorro de mujeres porque los beneficios se evidenciaban de inmediato: conforme aumenta el ingreso de las mujeres, las familias disfrutan de mejor nutrición, los hijos van a la escuela más a menudo y el hogar mejora. Todos estos resultados reducen la pobreza. De esos datos, persistentes en grupos y países diversos, puede inferirse que las mujeres sí son capaces de desarrollar perspicacia en materia financiera

cuando se les permite tener dinero y experimentar su manejo. Las mujeres comunican además una mayor confianza en sí mismas, aparte de sentirse más valoradas en sus hogares, como resultado de estar integradas en los grupos de ahorro, que fomentan además un sentido de hermandad entre ellas.

No obstante, las diferencias educativas entre las mujeres a veces hacen que este proceso resulte desigual. Observé por ejemplo un grupo en el que había dos profesoras y una mujer que nunca había ido a la escuela. Una de las profesoras abrió una cuenta bancaria para el grupo y ambas profesoras comentaban los estados mensuales de la cuenta con las demás integrantes del grupo, pero la mujer no escolarizada, al ser analfabeta y desconocer los números, era incapaz de entender lo que estaba pasando. Cayó en una espiral de deudas y se sintió apartada del grupo, con lo que perdió la confianza en las demás porque no comprendía ni las consecuencias financieras de sus préstamos ni la explicación de los estados bancarios.

Otro grupo eligió como líder a la única mujer de entre ellas que tenía educación secundaria. La mujer decidió realizar todas las transacciones en efectivo, porque las que no tenían formación escolar sí entendían el manejo de monedas y billetes. Al llevar todas las transacciones de una forma tangible, conservó la confianza en el seno del grupo.

Estos dos ejemplos ilustran que la exclusión educativa básica que las mujeres han soportado tiene un efecto prolongado en su formación financiera que no puede solucionarse mediante cursos especializados. Los métodos han de adaptarse para encajar en las circunstancias de esas mujeres.

Durante los últimos cinco años, las ONG se han visto presionadas por sus donantes para aumentar el número de personas en los grupos de ahorro. Su respuesta ha sido montar grupos mixtos, pero desgraciadamente es frecuente que los hombres intenten asumir el control, demanden préstamos mayores, no los devuelvan y esperen no tener

intereses o que sean más bajos. A menudo, además, se niegan a apartar dinero para emergencias —una práctica muy importante para unas comunidades que viven al límite — y son reacios a usar dinero para fines benéficos, como el de ayudar a los huérfanos. Los hombres caen en conductas financieras más arriesgadas, pero insisten en que las mujeres no saben nada de negocios. La pérdida de privacidad derivada de aceptar a hombres en los grupos de ahorro puede resultar devastadora. Ser capaz de ahorrar dinero en privado es la necesidad financiera más urgente de las mujeres en las comunidades rurales pobres. La presencia de hombres ahí equivale a que las mujeres lleven sus negocios en un escaparate.

En el primero de los grupos mixtos que visité solo había dos hombres. Cuando entré, las mujeres estaban sentadas en el suelo, con los zapatos quitados, y los dos hombres estaban sentados en las únicas sillas que había, con los zapatos puestos. Sentarse en una silla y dejarse los zapatos puestos en un espacio interior son indicadores de estatus en el protocolo de la cotidianidad del mundo rural pobre. Los hombres dirigían la reunión y examinaban la libreta de ahorros de cada mujer antes de registrar las transacciones del día; las mujeres, mientras, los miraban desde el suelo y respondían obedientes a sus preguntas.

Rápidamente vi que los factores clave que guiaban el éxito de los grupos de ahorro de mujeres habían desaparecido con la incorporación de tan solo dos hombres. La privacidad de las transacciones, la solidaridad de grupo, la toma decisiones independiente, la dignidad de las mujeres y un ambiente abierto sin intimidación masculina, todo se había esfumado. Al exigir de forma arbitraria un aumento en número sin entender la dinámica de género, los donantes habían puesto en peligro el mecanismo de mitigación de la pobreza más eficaz de los últimos treinta años.

No obstante, sí observé una excepción. Un grupo mixto, parte de una red organizada por CARE International, tomaba decisiones financieras de una manera respetuosa y

colaborativa y—seguramente como resultado de ello— sus ganancias financieras superaban a las de los otros grupos de la misma red. Los hombres y mujeres casados del grupo me contaron que los otros pueblos envidiaban sus matrimonios porque en ellos no había violencia. Los hombres trataban de explicarles a los otros que la ética respetuosa de manejar las finanzas había reducido la tensión en sus hogares, pero esos otros no querían poner en riesgo su dominio adoptando una nueva actitud. Sin embargo, pese al rendimiento excepcional de este grupo, CARE dejó de organizar grupos mixtos en la zona; la conducta financiera predadora de los hombres en general había sido demasiado destructiva.

Otra lección clave de la pasada década es que el empoderamiento económico de las mujeres no debe limitarse a ayudarlas a ganar dinero: las mujeres han de ser también capaces de conservar ese dinero de manera segura y privada, para así controlar su gasto. Si las mujeres no tienen el control, no puede esperarse una reducción en la pobreza derivada de un gasto constructivo. Por el contrario, el dinero irá a parar a manos de los hombres y, como para ellos es dinero «gratis» o se lo han encontrado sin más, hay más probabilidades de que lo gasten con frivolidad.

Por desgracia, los bancos dificultan que las mujeres ahorren. Terminé por entender cómo las instituciones financieras restringen el control de las mujeres sobre sus ganancias gracias a un proyecto que estoy desarrollando en Uganda, también junto a CARE, financiado por la Bill and Melinda Gates Foundation. Con dicho proyecto se evalúan dos intervenciones: un servicio de banca móvil diseñado para dar a las mujeres control sobre su dinero y un curso de asesoría familiar ideado para igualar la participación de las mujeres en las decisiones domésticas. La teoría que subyace al proyecto es que, al posibilitar a las mujeres el control de su propio dinero o su mayor participación en el ámbito doméstico, habrá una mejora en cuanto a los resultados en la lucha contra la pobreza.

Sin embargo, las actitudes y prácticas en los bancos complicaron la puesta en marcha del proyecto. Hasta hace

poco tiempo, los bancos de Uganda no abrían una cuenta a nombre de una mujer a no ser que el varón más cercano en parentesco a ella la acompañase para dar su autorización. Pese a que esta norma había cambiado legalmente, los bancos siguieron dificultando la inclusión financiera de las mujeres. Por ejemplo, aún exigían algún documento como el certificado de nacimiento antes de abrir una cuenta, cuando es frecuente que a las mujeres ni siquiera las registren al nacer. De hecho, el acceso restringido de las mujeres a un documento de identificación formal es una gran barrera para su inclusión económica en todo el mundo. Conseguir una prueba de identidad requiere que la mujer se pasee por su pueblo natal preguntando si alguien recuerda dónde nació. Por supuesto, si lo que la mujer intenta es abrir una cuenta para poder acceder al dinero ella únicamente, pedirle a todo el mundo que responda por su identidad supone destapar todas sus cartas. Para empeorar las cosas, los bancos a veces exigen una carta de autorización del jefe local, que suele sentirse moralmente obligado a contarle al marido que su mujer va a abrir una cuenta bancaria, aunque no siente la misma obligación de informar a la esposa cuando es su marido quien lo hace. Todo eso supone que el procedimiento normal de abrir una cuenta bancaria contrarreste el objetivo de llevar un control privado sobre el dinero, y por el contrario ayude a los cabeza de familia varones a mantener un poder absoluto mediante el control del dinero.

Como complicación añadida, en las zonas rurales hay tan pocos bancos que la distancia entre los pueblos representa otra barrera, sobre todo porque las mujeres a menudo tienen que cubrir esos tramos a pie. Dado que las mujeres necesitan permiso para salir de casa, no pueden ir a un banco sin que lo sepa el hombre cabeza de familia.

El acceso a la banca móvil ofrece una posible solución. La tecnología acorta la distancia con el banco y da más oportunidades a la privacidad. Las mujeres pueden depositar fondos o retirarlos en quiosquillos cercanos. No obstante, la probabilidad de que las mujeres tengan

teléfono es mucho menor (no se considera algo «necesario» para ellas) y el registro requiere de una identificación. Sin embargo, si el dinero pudiera depositarse a través del grupo de ahorro, la privacidad y el control serían viables; y si una mujer no dispusiera de teléfono propio, podría acceder a su cuenta pidiéndole un móvil prestado a alguien del grupo. Por este motivo realizamos ambas intervenciones a través de los grupos de ahorro, con su permiso previo, por supuesto.

Si bien la intervención de la banca móvil tiene como intención garantizar la independencia y la privacidad de las mujeres, la esperanza es que el asesoramiento familiar logre los mismos objetivos al implantar un entorno familiar más colaborativo. El curso está destinado a persuadir a los cabeza de familia varones para que incluyan a sus esposas como parte igualitaria en la toma de decisiones y reconozcan que los objetivos de ellas son igual de importantes que los suyos.

Las mujeres de los pueblos en los que estamos trabajando tienen por costumbre dar todo el dinero que ganan a sus maridos. Los hombres les devuelven luego una asignación para «necesidades» diarias (como verduras, pero no pastillas de jabón), mientras que gestionan el resto del dinero como les place y, por lo general, no informan de cómo lo gastan. Cuando llegamos, nos encontramos con que la mayoría de los hombres ya tenían cuentas bancarias, pero muchas esposas, no. Los hombres nos dijeron que utilizaban los fondos para sus necesidades personales. Las mujeres, normalmente, tampoco sabían que sus maridos disponían de esas cuentas, ni lo que ganaban o si tenían ahorros. Las esposas no tenían la más mínima idea de si su familia estaría abastecida en caso de emergencia. Por eso, de forma subrepticia, guardaban un poco de efectivo antes de darles el dinero a sus esposos y lo escondían lo mejor que podían. Si el marido encontraba ese dinero escondido de la mujer, lo normal era que lo cogiese sin más.

Muchas mujeres tenían maridos agresivos, alcohólicos o al borde de abandonarlas, por lo que necesitaban con

desesperación algún modo de guardar en secreto todo el dinero posible. Desde cualquier perspectiva, las mujeres tenían motivos legítimos e incluso urgentes para controlar dinero de forma privada, pero la moral prevalente sostenía que las mujeres no debían estar autorizadas a hacer tal cosa.

Es fácil imaginar lo vulnerables que se sentían esas mujeres y lo vulnerables que en realidad eran. La mujer que no supiera en qué situación estaban las finanzas de su hogar se preocuparía ante desastres imprevistos y trataría de ahorrar de cara a ellos, fuese o no su esposo un borracho o un picaflor. Las mujeres eran asimismo conscientes de que si sus maridos morían ellas serían vulnerables ante el horror subsiguiente de la confiscación de propiedades y la práctica de la esposa heredada.

Al incluir en nuestra investigación escalas psicológicas estándar, descubrimos que las mujeres que desconocían por completo la situación monetaria de sus maridos mostraban muchas más probabilidades de sufrir ansiedad y depresión que las mujeres que estaban al tanto de ella.1 Como era de esperar, las mujeres en general tenían más probabilidades que los hombres de caer en la ansiedad y la depresión. Los hombres alcanzaban una puntuación muy superior que las mujeres en la Escala de Dominio de Pearlin, que mide la creencia de una persona en ser capaz de influir en su propio destino.2 No obstante, y como dato más importante, las mujeres que disponían de un flujo de ingresos, una cuenta bancaria y un teléfono móvil propios tenían una mayor sensación de dominio, además de grados inferiores de depresión y ansiedad, que las mujeres carentes de todo eso. Estos resultados demostraban que nos movíamos en la dirección correcta al desvelar el estrés emocional que generan unos esquemas financieros injustos y exponer que el avance hacia el empoderamiento económico de las mujeres podría revertir dicho impacto.

Evaluamos asimismo el impacto de las creencias patriarcales.3 Las personas de ambos sexos que aceptaban que los hombres debían dominar instituciones y gobiernos

mostraban menos probabilidades de creer en su propia capacidad para influir en su futuro. Incluso aunque la probabilidad de creer en este tipo de dominación patriarcal fuese mucho mayor en hombres que en mujeres, todos eran igual de vulnerables ante la sensación de verse desprovistos de poder frente al sistema. Las mujeres compartían las creencias patriarcales en menor medida, pero se veían afectadas por ellas más negativamente.

Mientras yo desarrollaba este proyecto en Uganda, hubo otros trabajos de campo que me demostraron cómo estas prácticas básicas familiares e institucionales se incorporaban a una tremenda barrera para las mujeres dueñas de pequeñas o medianas empresas. En 2017, evalué unas actividades relacionadas con el emprendimiento de las mujeres y llevadas a cabo en virtud de la operación de préstamo para inversiones del Banco Mundial en Moldavia, un país del este de Europa que formó parte de la Unión Soviética.[4] Para prepararme, revisé otros estudios que sugerían que los hombres moldavos controlaban todos los bienes de sus hogares, independientemente de su procedencia, y tomaban todas las decisiones financieras, salvo las que implicaban pequeñas compras domésticas, pese a que, en virtud de la ley moldava, los bienes de un hogar eran propiedad conjunta del matrimonio.

La evidencia más elocuente de estas prácticas financieras familiares era el destino de las concesiones de propiedades hechas por el Gobierno moldavo tras la caída de la Unión Soviética. En el proceso de «privatización» de Moldavia, la tierra se había dividido a partes iguales entre hombres y mujeres a título individual. En aquel momento, el Banco Mundial había expresado su preocupación por la situación desfavorable de las mujeres en este intento de distribución equitativa, dado que ellas tenían un conocimiento más limitado de los derechos sobre las tierras. Por otro lado, en vista de que los hombres, como cabezas de familia, tendrían el poder de decisión sobre las tierras de sus esposas, sería complicado que una mujer casada conservase el control sobre la tierra que le hubiesen dado.[5]

Veinticinco años después, y pese a la distribución inicialmente igualitaria, los hombres ostentan la propiedad de diez veces más tierras que las mujeres, además del 90 % de la maquinaria agrícola. Según hemos aprendido en repetidas ocasiones en el ámbito del empoderamiento económico de las mujeres, los programas «neutros en género» acaban beneficiando a los hombres porque obvian las situaciones especiales de perjuicio que viven las mujeres.

En la evaluación que hice para el Banco Mundial, vi que los hombres moldavos aumentaban su riqueza de manera exponencial. Los hombres no solo eran dueños de más negocios moldavos, sino que estaban expandiendo sus propiedades pese a mostrar un rendimiento empresarial bastante mediocre en comparación con el de las mujeres. Los varones empresarios recibían el impulso de un sistema bancario que les daba un trato preferente. A pesar de mostrar un rendimiento empresarial superior, los negocios propiedad de mujeres crecían más lentamente debido a que ellas tenían restringido el acceso al capital y los bancos les ofrecían unos términos punitivos.

En todo el mundo, las empresas propiedad de mujeres crecen lentamente. Los estudios interculturales sobre emprendimiento llegan con frecuencia a la conclusión de que un motivo principal para ese «mal rendimiento» es que las mujeres se muestran reacias a avalar las empresas con bienes familiares. Esta conclusión se expone constantemente como una prueba de que las mujeres son las culpables de sus propias desventajas económicas, pero ninguno de esos estudios se plantea la pregunta obvia: ¿Por qué las mujeres no usan los bienes familiares como avales con la misma frecuencia que los hombres? Los analistas que realizan estos estudios se convencen de que las prácticas financieras son neutrales, por lo que no están preparados para plantearse que las circunstancias de hombres y mujeres difieren de manera sistemática. Así pues, cualquier resultado negativo que descubren en las mujeres lo consideran resultado de una inferioridad inherente a ellas.

Dentro del sector financiero, la mayoría de los dictámenes sobre la capacidad empresarial de las mujeres se hacen sin basarse en ninguna evidencia. Según un estudio desarrollado en 2015 por la Global Banking Alliance for Women, Data2X y el Inter-American Development Bank, ningún banco central recopila datos desagregados por sexo (esto es, datos separados por sexo) en relación a sus clientes empresariales; los bancos particulares tampoco lo hacen. Los bancos sondeados no creían que las mujeres fuesen ni buenas clientas ni una parte importante de sus negocios. Por tanto, no consideraban que el ejercicio de desglosar los datos por sexo mereciese la pena y se negaban a hacerlo. Los datos extraídos de posibles clientes, no de los bancos, como los recopilados por el estudio de Global Findex, demuestran sistemáticamente que las mujeres tienen menos probabilidades de disponer de cuentas que los hombres, aunque casi todo el mundo en los países en vías de desarrollo sigue «sin banco». El Banco Mundial ha ido haciendo entretanto un llamamiento para que los bancos de países en vías de desarrollo empiecen a enviar datos de cuentas desagregados por sexo; la primera ola de esos envíos llegó a lo largo de 2018.

Sin embargo, en la mayoría de los países occidentales, hay normativas de la década de 1970 que prohíben a los bancos tener identificadores de género en los registros de sus clientes. Esta restricción pretendía evitar que los bancos discriminasen a nadie, pero cincuenta años después está claro que esas normativas posibilitaron por el contrario que los bancos cometiesen discriminaciones sin miedo a tener que rendir cuentas. Las solicitudes de préstamos empresariales se inician en persona, por lo que el empleado encargado de los préstamos sabe bien si el propietario del negocio es una mujer. Si el banco no incluye ningún apartado destinado al sexo de los solicitantes en sus registros de clientes, no hay manera de evaluar si la institución, en general, aplica un patrón sistemático de discriminación; el banco podría estar concediendo el 95 %

de sus préstamos empresariales a hombres y nadie se enteraría nunca.

Ese fue el hallazgo de un estudio realizado en 2014 por la Comisión del Senado de EE. UU. sobre Pequeñas Empresas y Emprendimiento.[6] Pese a cincuenta años de un sistema bancario supuestamente neutro en cuanto a género, esta comisión descubrió que el 95 % de los préstamos empresariales convencionales y 22 de cada 23 dólares prestados por un banco a una empresa iban a manos de hombres; en otras palabras, los hombres no solo recibían más préstamos en una proporción considerable, sino que además eran préstamos mayores. Las mujeres tienen en propiedad más o menos un tercio de las pequeñas y medianas empresas de Estados Unidos, generan 3 billones anuales para la economía estadounidense y emplean el equivalente a veintitrés millones de personas.[7] En vista del mero volumen de estas cifras, permitir que los bancos dejen sin capital a las mujeres propietarias debe generar una importante resaca en el crecimiento nacional. Encontrarle el truco a este problema consultando datos desagregados por género sin duda merecería la pena el esfuerzo.

En Líbano, BLC Bank se ha convertido en un ejemplo perfecto para ilustrar el poder de los datos de clientes desagregados por género.[8] En 2014, este banco desentrañó meticulosamente sus registros de clientes y descubrió que las mujeres constituían una parte de su negocio pequeña pero muy rentable y de riesgo bajo. Las mujeres eran propietarias de un tercio aproximado de todas las empresas pequeñas y medianas de Líbano, pero recibían menos del 5 % de los préstamos empresariales convencionales. En otras palabras, se trataba de un segmento grande que estaba pasándose por alto y, por tanto, recibía un servicio deficiente de los bancos libaneses. En vista de que ningún otro banco del país estaba intentando atraer como clientela a mujeres propietarias de negocios, este segmento del mercado estaba totalmente abierto y, ante el estancamiento del mercado financiero libanés, prestar servicios a las mujeres era una de las pocas oportunidades para el banco

de crecer. BLC Bank decidió esforzarse al máximo para convertirse en el banco de preferencia de las mujeres.

Asesorado por la International Finance Corporation (Corporación Financiera Internacional o IFC), BLC Bank hizo una amplia investigación de mercado entre mujeres empresarias, valiéndose entre otras cosas de grupos focales y entrevistas. Tras escuchar a las mujeres explicar sus necesidades y preferencias empresariales, el banco diseñó y adaptó productos y servicios que encajasen con ellas. Por ejemplo, las mujeres libanesas propietarias de negocios sufren una grave carencia de tiempo, por lo que necesitaban que el banco les ofreciese un horario más amplio, ubicaciones más próximas y procesos de solicitud simplificados.

Mediante esta investigación, BLC Bank supo asimismo que las mujeres libanesas eran sensibles ante el trato negativo que les daban los banqueros. El banco iba a tener que comunicar directamente que aceptaba esa crítica y que trataría a las clientas con respeto. Eso significaba que la comunicación con las mujeres no podía ir disfrazada de mensajes neutros en cuanto a género relacionados con productos y servicios. Cambiar productos para atraer a las mujeres, pero ofrecerlos de un modo neutral en cuanto a género es una estrategia frecuente entre los bancos, que insisten en que deben ocultar las marcas de género para evitar «ofender» a sus clientes varones. De ser cierta, esta excusa no dice nada bueno de su base de clientes, aunque parece más probable que esos financieros simplemente no quieran ganarse la fama de ser «el banco rosa». Se trata de una táctica cobarde que expone el problema central: la falta de respeto que muestran constantemente los banqueros por las mujeres.

En vez de ocultar su intención de buscar a mujeres como clientes tras una imagen de género neutra, BLC Bank afrontó el problema de forma directa. El banco creó una serie de anuncios en tono humorístico para representar los problemas que normalmente tienen las mujeres con los bancos. Dio formación a todos sus empleados para evitar

sesgos en sus comportamientos y ofreció incentivos para recompensarlos por conseguir clientas nuevas. En un loable esfuerzo por predicar con el ejemplo, BLC Bank cambió asimismo sus políticas de personal con el objetivo de aumentar el número de mujeres en los puestos más altos del banco. Y empezó también a publicar vídeos en YouTube en los que los empleados hacían *sketches* con moralejas sobre discriminación de género en el lugar de trabajo.

Como era de esperar, BLC acabó por convertirse en el banco de preferencia de las mujeres libanesas; el aumento de clientas fue sustancial, como lo fueron también el número y la cuantía de los préstamos concedidos y el número de cuentas abiertas. Las mujeres normalmente adquieren todos los servicios financieros de un mismo proveedor y las nuevas clientas de BLC siguieron esa línea, por lo que dichas clientas se convirtieron en más rentables que los clientes varones. Las mujeres mostraron además tasas de incumplimiento mucho más bajas. En última instancia, las encuestas del banco entre sus clientes demostraron que tanto hombres como mujeres aplaudían los avances del banco hacia la inclusión de las mujeres. BLC Bank había captado con éxito un segmento de clientes rentable y de bajo riesgo en un mercado estancado. Lo único que impide a otros bancos hacer lo mismo son sus propios prejuicios.

La falta de disposición de la mayoría de los bancos para prestar un servicio respetuoso y justo a clientas mujeres tiene unas importantes implicaciones para el desarrollo internacional. En un estudio de 2019 hecho por el Banco Mundial, los bancos de países en vías de desarrollo mostraron una brecha de género en cuanto a créditos de 1,46 billones de dólares.[9] El bloqueo para el crecimiento nacional generado por negar créditos a las mujeres es tan cierto como el provocado por mantenerlas fuera del mercado laboral. Dicha práctica deprime asimismo el sustento doméstico, con todas las consecuencias concomitantes que hemos visto en este sentido, aunque multiplicadas en intensidad por ese billón de dólares. El

grupo Women, Business and the Law, también en el Banco Mundial, comunica además que las naciones que hacen un mejor trabajo en cuanto a la integración de las mujeres en la banca tienen una estabilidad económica muchísimo mayor.[10] De nuevo, excluir a las mujeres supone un alto precio e incluirlas repercute en beneficio de todo el mundo.

Por desgracia, a menudo se utilizan prácticas desagradables destinadas a espantar a las mujeres. Un estudio de caso de 2014 que redacté con Jiafei Jin, de la Universidad de Finanzas y Economía del Suroeste de China, expone esta la realidad e ilustra asimismo cuán faltas de fundamento pueden estar las justificaciones de los banqueros para excluir a las mujeres.[11] Los empleados del Banco de Chengdu (un pseudónimo) aseguraban que en su cartera de préstamos no había empresas propiedad de mujeres, a excepción de algún negocio que una mujer hubiese heredado de su padre en virtud de la política del hijo único, y que estaría controlado por los gestores del progenitor, también hombres.[12] Afirmaban que las mujeres que tenían empresas propias nunca solicitaban préstamos, aunque ellos no hacían un seguimiento de todo el que entraba por la puerta, se hartaba de esperar y se iba, de quienes se quedaban el tiempo suficiente para hacer la solicitud, y de quienes conseguían los préstamos o no. Pese a la absoluta falta de pruebas, los empleados del banco eran capaces de recitar de un tirón una letanía de motivos por los que las mujeres no eran buena clientela para un banco: hacen demasiadas preguntas, miran mucho los tipos de interés, tienen aversión al riesgo y «tienen hijos, así que no son serias». En vista de que hacer preguntas, comprobar bien los tipos de interés y mostrar cautela ante las deudas son indicadores de un cliente solvente, no tenía sentido rechazar a las mujeres por estos motivos.

A decir verdad, el Banco de Chengdu no tenía ni idea de si las mujeres eran buenas como clientas, porque carecía de experiencia con ellas. No obstante, tampoco podemos llegar a la conclusión de que el problema en este sentido fuese un sesgo inconsciente, dado que los banqueros

hablaban sin reparos sobre sus prejuicios y estaban seguros de que sus ideas sobre las mujeres eran ciertas, pese a la ausencia de pruebas. Asimismo, participaban en un ritual social que sabían muy bien que tenía el efecto de espantar a las mujeres como clientas, un ritual que expuse de buena gana en dicho estudio.

Meses antes, yo había estado en Zhejiang entrevistando a tres mujeres emprendedoras que se acaban de graduar en el programa de formación 10,000 Women de Goldman Sachs. Cuando les pregunté por primera vez cuál era la mayor barrera que encontraban para su éxito, respondieron que la formación. «Pero ahora ya tenéis eso cubierto, ¿cuál es la siguiente barrera?», les dije. Esperaba que me contestaran que el cuidado de niños. Por el contrario, se miraron entre ellas, se dirigieron a mí y, casi al unísono, me respondieron: «El karaoke». ¿Cóoomo? Se explicaron: para conseguir un préstamo en un banco, debías estar dispuesta a irte de cena con los agentes en cuestión, en una noche larga y regada de alcohol. Después de cenar, los hombres querrían seguir bebiendo e ir al karaoke. Y luego la cosa se ponía peligrosa. Ninguna mujer que se preocupase por su integridad, su reputación o su matrimonio estaría dispuesta a exponerse a ese riesgo. Fue esta revelación la que me llevó a pedirle a Jiafei Jin que nos asociáramos para hacer una investigación sobre banca y mujeres.

Por supuesto, el Banco de Chengdu se entregaba también al ritual del karaoke. Las noches con clientes solían acabar en visitas a prostíbulos; después, los hombres volvían a casa en limusinas porque estaban demasiado borrachos para conducir. Esta práctica era cara para el banco y no especialmente saludable para los agentes de préstamos, de quienes se esperaba que hicieran lo mismo con todos sus clientes. Dado que esas veladas normalmente ocurrían entre semana, con toda probabilidad los banqueros tendrían resaca a la mañana siguiente, día laborable, lo que afectaría a la precisión de su trabajo financiero; es fácil imaginar además el impacto que todo ello tendría en sus familias. Como resultado, el banco contaba con pocas

mujeres ejecutivas (¿Cómo formar parte de esta cultura de libertinaje?) y aprovechaba por supuesto la negativa de las mujeres emprendedoras a participar en este sistema como justificación para no tener a mujeres entre sus clientes: alegaban que no había manera de «crear confianza» con alguien que no se pegaba una buena juerga con ellos.

La realidad es que todos los centros financieros tienen su propio ritual del karaoke. En Londres y Nueva York, están los bailes de regazo. En Europa del este, es la sauna. Sean cuales sean sus detalles, siempre hay un ritual sexualmente peligroso usado para apartar a las mujeres del sistema monetario. Estas actitudes y prácticas permiten intuir por qué ofertas diseñadas «para mujeres» pero presentadas tanto a mujeres como a hombres normalmente no tienen ningún impacto en el acceso financiero de las mujeres; independientemente de su intención, las prácticas prejuiciosas ponen la oferta a mayor disposición de los hombres.

Cuando les pregunté a las tres mujeres de Zhejiang qué les facilitaría el acceso a los bancos, respondieron rápidamente y de forma unánime: querían más mujeres entre los empleados de la banca. Pese a que he oído esta respuesta muchas veces, se trata de una solución poco probable, pues el sector financiero también excluye a las mujeres bloqueando su progreso profesional.

En el escándalo por la igualdad salarial de Gran Bretaña en 2018, los resultados de los bancos fueron aún peores que los de las aerolíneas, las casas de juego y las envasadoras de carne. No solo sus brechas salariales de género eran más grandes en global, sino que las mujeres tenían incluso menos presencia en los puestos de mayor rango y mejor pagados de ese sector. En Goldman Sachs, las mujeres eran solo el 17 % de los empleados mejor pagados. Barclays informó de que solo un 19 % de los empleos mejor pagados estaban ocupados por mujeres. En HSBC, el 34 % de los empleados mejor pagados eran mujeres, pero el 71 % de los peor pagados, también.[13]

En todo el sector financiero, las mujeres en puestos

superiores son *rara avis*. Quizá sea fácil imaginar que la explicación más ofrecida para esa escasa representación es la «brecha de género en matemáticas».

En 2016, tuve un encuentro directo con esa discriminación por cerebro. Estaba trabajando con otros colegas para montar un programa de formación para la IFC. El programa iba a utilizarse para persuadir a bancos afiliados a la IFC en todo el mundo de mostrarse más receptivos a las mujeres clientas. En nuestra primera conferencia telefónica, los representantes de la IFC nos dijeron que necesitaban que incluyésemos «algo sobre diferencias cerebrales» en el plan formativo que estábamos diseñando. Les expliqué que ya estaba más que estipulado que no existían diferencias cerebrales entre hombres y mujeres. Creía que la cuestión estaba resuelta, pero cuando avanzamos en el desarrollo de los materiales, siguieron sacando el tema a colación.

Al final, me di cuenta de que nunca daríamos por terminado el trabajo si no me sentaba a escribir un repaso bibliográfico al tema de las diferencias cerebrales por sexo. Así pues, sinteticé los estudios científicos que demostraban por qué ya no existía ningún consenso entre los expertos sobre el hecho de que el «dimorfismo sexual» en los cerebros provocase diferencias en el rendimiento cognitivo. Nuestros clientes de la IFC estaban encantados. Solo entonces nos explicaron que la principal táctica de oposición que encontraban entre los banqueros consistía en una defensa beligerante de que los cerebros de las mujeres eran incapaces de hacer cálculos matemáticos.

Otra táctica es el acoso sexual descarado. El trato dado a las mujeres en Wall Street ha llevado a una serie de confesiones en los medios de comunicación sobre cómo mujeres y hombres por igual perciben el «compadreo» pueril e inmoral que tipifica a las empresas de inversión. Maureen Sherry, antigua directora ejecutiva de Bear Stearns y víctima de la crisis de 2008, recordaba un ritual del parquet por el que, cuando un hombre cerraba un negocio gordo, alguien le lanzaba un castor de peluche. En un

artículo que escribió para *Fortune* titulado «The Brutal Truth About Being a Woman on Wall Street» (La cruda realidad de ser mujer en Wall Street), relataba lo siguiente: «Se trataba de un regalo, un guiño de un agente a otro en señal de admiración por una transacción bien ejecutada. La connotación sexual era la clave: aquel tío se iba a llevar un buen castor [...]. Las pocas mujeres que trabajaban conmigo no se permitían sentir repugnancia. Todas sabíamos que éramos afortunadas por el trabajo que teníamos y las que no, se marchaban».[*,14]

Sam Polk, en su artículo «How Wall Street Bro Talk Keeps Women Down» [Cómo el compadreo de Wall Street oprime a las mujeres] para el *New York Times*, asegura que cuando las mujeres no están presentes la dinámica puede ser peor. Recuerda ir a un asador brasileño con un director ejecutivo y un cliente importante, ambos hombres. Cuando la camarera se alejó de la mesa, el cliente dijo: «A esta sí que la echaba yo en la mesa y le daba un buen trozo de carne». Sam sonrió a la fuerza, aunque luego se sintió furioso consigo mismo. «Aquel comentario me molestó y me indigné con el hombre que lo dijo [...] ¿Por qué no le repliqué nada?»[15] Polk no había hablado por los mismos motivos que las mujeres aprietan los dientes y tratan de aguantar: no puedes conservar tu trabajo ni ascender si no toleras estos comportamientos.

Una vez más, estamos ante un «choque de pecho» entre los miembros de una cuadrilla.[16] Los hombres que participan de eso son los que «caen bien» y reciben recompensas generosas, mientras que los que ponen objeciones reciben penalizaciones. Los hombres más inestables actúan como perros guardianes, olisqueando en busca de discrepancias.

El compadreo refuerza los vínculos entre hombres, pero también actúa como una señal que advierte a las mujeres de que no son bienvenidas, que les recuerda su condición de objetos. En un entorno como este, es fácil intuir que las mujeres se queden en los peldaños inferiores. Pensemos en lo que ocurre con la cuadrilla de hombres

cuando una mujer asciende; dar un ascenso a una mujer significa necesariamente que uno de ellos habrá quedado por detrás de ella y eso puede conllevar problemas, ya que el candidato descartado quizá contraataque en un ataque de furia. Cuando observamos lo complicado que les resulta a las mujeres abrirse camino hacia los niveles superiores de las empresas de finanzas, deberíamos preguntarnos si es la cuadrilla de hombres la que les cierra el paso.

Esta cuadrilla nunca se limita a aterrorizar a las mujeres; el comportamiento de compadreo forzoso es también su manera de mantener a raya a otros hombres. En el verano de 2018, los periódicos informaron de otro incidente impactante en el sector financiero. En esa ocasión, se trataba de un alto cargo banquero de Credit Suisse que tenía un historial de actitud abusiva tan grave que lo habían vetado en el departamento de contratación, aunque pese a todo había ascendido de escalafón. Esa vez, había agredido físicamente a un becario y lo habían despedido. Se había presentado ya una larga lista de quejas formales ante las que Credit Suisse no hizo nada, permitiendo con ello que ese hombre mantuviese su conducta sin ningún control. Todas esas empresas, tal y como señalan Sherry y Polk, hacen alarde de su formación antidiscriminación e integran programas de diversidad en la contratación. Sin embargo, nunca se aborda con seriedad este tipo de conducta ofensiva, que se sirve de los vínculos más primitivos entre los hombres para dejar fuera a las mujeres.

Las instituciones perpetúan este entorno tóxico mediante procedimientos de quejas inoperantes. Asimismo, existe una tendencia en todos los ambientes dominados por hombres para que los abusones lleguen a lo más alto, no a pesar de su comportamiento, sino gracias a él. Después de todo, el exceso de agresividad es lo que hace de un hombre un macho alfa. Los tipos de más arriba no son mejores que los que hay en el parquet, y quizá sean incluso peores. Si no fuesen admirados por todos los hombres de su hermandad, no serían los que mandan. Las cúpulas a menudo culpan a

las mujeres y a su «piel fina» de armar demasiado revuelo por esas ofensas y anulan quejas con procesos disciplinarios diseñados para que no lleguen a ninguna parte. Muchos protestan por la falta de un proceso similar para los hombres acusados por el movimiento #MeToo, pese a que los procedimientos de quejas han negado a las mujeres un proceso así durante décadas.

Nada de este comportamiento sexualmente inapropiado cuenta como «sesgo inconsciente». En los escalones superiores del sector financiero, casi todo el mundo procede de una familia privilegiada, ha asistido a una escuela de prestigio y en su vida privada tiene que asistir a eventos de élite y comportarse como si no se hubiese criado entre chimpancés. Su capacidad para compartimentar implica que los abusones saben lo que están haciendo y son muy capaces de parar cuando tienen que hacerlo. Igual que quienes maltratan a sus esposas pueden hacerse los niños buenos en público y ser unos monstruos en casa, los abusones del sector financiero saben que pueden salirse con la suya en el trabajo haciendo cosas que tendrían prohibidas en cualquier otro sitio.

Esta conducta temeraria no tiene cabida entre los seres humanos del siglo XXI, y no digamos ya en el seno de las instituciones que más afectan al futuro de la economía mundial. ¿Por qué dejamos que persistan? Estos tipos aseguran que la economía, el mundo empresarial y el sector financiero son junglas en las que solo pueden sobrevivir los mejor preparados. Al hacer que todo el mundo trabaje en un entorno así de estrambótico, afirman estar garantizando que solo queden los mejores, como si el comportamiento de base fuese un indicador del mérito. A menudo, los altos directivos del sector llegan al punto de sugerir que permitir la entrada de más mujeres haría bajar el nivel general.

¿Cuál es pues la evidencia de que esta cuadrilla sea mejor en las finanzas que las mujeres? Irónicamente, los datos disponibles sugieren con solidez que el típico entorno de «macho» en las finanzas reduce la capacidad de los hombres para tomar buenas decisiones y, como resultado,

hace más volátil la economía mundial.

Según demuestra un corpus considerable de investigaciones, los hombres, cuando están en compañía de una hermandad formada íntegramente por otros hombres, son propensos a tomar decisiones financieras temerarias: asumen riesgos insensatos, son de gatillo fácil en las transacciones y caen víctimas del pensamiento de rebaño.[17] El aumento en los niveles de testosterona y de la hormona del estrés, el cortisol, explican esta realidad: la conducta orientada a la dominación de algunos varones hace subir el nivel de testosterona en todo el grupo, lo que los convierte a todos en seres más competitivos y agresivos. Cuanto más agresivo es el comportamiento, más se dispara la testosterona. La necesidad de esos individuos de demostrar que son miembros viriles de la hermandad lo empeora todo. Desaparecen por completo la disposición o la capacidad de abandonar mentalmente el caos para evaluar la imagen completa con perspectiva. Al final, la interacción entre las hormonas, el contexto de dominación masculina y el estrés tiene su efecto probado: genera un exceso de confianza y un aumento en la asunción de riesgos, lo que altera el juicio y, al mismo tiempo, reduce la capacidad de hacer cálculos que requieran pensar, y todo eso mientras disminuye la tendencia a controlar impulsos o actuar de forma independiente. A gran escala, este fenómeno es lo que crea las burbujas de mercado, que se dan cuando los precios de las acciones superan los cálculos razonables de su valor. Las burbujas vienen provocadas por agentes de bolsa que no aplican el pensamiento crítico, sino que sencillamente se dejan llevar por el rebaño. Por tanto, sugerir que la cultura del compadreo de Wall Street garantiza la excelencia es ridículo. En realidad, aterra pensar que el sistema monetario opere en estas condiciones.

Las mujeres también tienen testosterona, por supuesto, y unos niveles crecientes de esta hormona también las hacen a ellas más confiadas. No obstante, por algún motivo, la interacción entre la testosterona y el cortisol no altera el pensamiento ni el juicio en las mujeres igual que en los

hombres. Y, desde luego, la relación de las mujeres con la hermandad de hombres en calidad de ajenas las excluye del ritual de la integración. Las mujeres, por tanto, son más capaces de mantener la cabeza fría en las transacciones financieras.

Muchos estudios sobre el comportamiento financiero han sabido hacer ya la conexión entre la conducta de género y la toma de decisiones financieras.[18] Normalmente, las mujeres obtienen los mejores registros: muestran más probabilidades de hacer sus tareas, son más realistas en sus cálculos de riesgos al alza y a la baja, piensan a mayor escala y a más largo plazo, están menos sujetas a la influencia del rebaño y tienen ideas fuera de la línea convencional más a menudo.

Todos estos factores generan mejores resultados financieros. Es importante señalar, no obstante, que el mejor rendimiento surge en los equipos mixtos. Las tendencias de inversión en hombres y mujeres se complementan; los entornos de trabajo equilibrados en cuanto a género evitan asimismo que la presión no deseada de la hermandad masculina distorsione las decisiones.

Con la imagen de un parquet desquiciado por la testosterona en mente, los analistas que escribieron a raíz de la crisis de 2008 planteaban la pregunta retórica de si el colapso económico se habría producido también con un sector financiero dominado por mujeres en vez de por hombres. Las mujeres que ya trabajaban en el sector financiero empezaron a cuestionar la estabilidad y la dirección del sistema monetario mundial. Esas mujeres comenzaron a crear grupos en los que idear formas de aprovechar el sistema financiero para bien, sobre todo en beneficio de las mujeres. De ahí surgió un concepto clave, el de la inversión con filtro de género: una filosofía de inversión en la que el objetivo era apoyar y valorar a las mujeres.[19]

Una de las líderes en el desarrollo de esta idea radical fue Joy Anderson, que fundó Criterion Institute, una organización dedicada a apoyar innovaciones financieras

beneficiosas para las mujeres. Lo primero que ha de superar cualquiera que oiga hablar de «valorar el género» es la noción de que los indicadores financieros son mediciones con un estatus divino por ser lógicos, necesarios y objetivos. Joy, que tiene un doctorado en historia, se ganó por completo al Power Shift Forum cuando explicó cómo de arbitrarias son en realidad estas mediciones: «Soy historiadora. Podría deciros las fechas exactas en las que se inventaron esas chorradas».

Así pues, la tarea ahora es «inventar» nuevos indicadores financieros que reflejen las realidades de género y calcular los beneficios derivados de abordar esas realidades. Un ejemplo sería que, si estuviésemos evaluando un bono para construir un sistema de metro municipal, le daríamos al proyecto una evaluación más positiva si contara con mejores estructuras para salvaguardar de noche la seguridad de las mujeres usuarias. Una mejor seguridad para las mujeres reduciría los costes asociados a respuestas policiales y médicas, además de aumentar la productividad, y ambas cuestiones añadirían beneficios financieros al proyecto urbano, aumentando así el valor de la inversión. El concepto ha empezado a calar: en otoño de 2018, se celebró en Londres un encuentro sobre inversión con visión de género, la Gender-Smart Investing Summit, que se llenó hasta la bandera de inversores deseosos de adoptar estrategias de inversión que beneficiasen a las mujeres. Las inversiones con filtro de género pueden seleccionarse siguiendo criterios diversos, desde la representación de mujeres en las juntas directivas hasta el diseño de productos orientado a las mujeres.

El enfoque de inversión con filtro de género se ha considerado inviable hasta hace muy poco. Sin embargo, cuando Bloomberg puso a prueba su nuevo Índice de Igualdad de Género en 2017, el concepto claramente se había trasladado ya a un plano convencional. Bloomberg ofrece información sobre inversiones a 325.000 instituciones inversoras de todo el mundo. Su base de inversores le había solicitado la creación de un sistema de

calificación de género, en apariencia convencidos de que las acciones de empresas con mejor inclusión de género superarían a otros índices. Y parece que los inversores de Bloomberg tenían razón.

El modelo del índice de género que Bloomberg puso a prueba en un principio era muy básico. Calificaba a las empresas según factores como el número de mujeres en su junta directiva, el número de mujeres en puestos ejecutivos altos y la disponibilidad o no de permisos de maternidad. El primer año, el índice se puso a prueba solo en empresas de servicios financieros —las mismas instituciones que estamos analizando en el presente capítulo— y el resultado fue que las empresas financieras con mejores calificaciones en cuestiones de género superaban sistemáticamente a sus pares, aunque solo en una pequeña proporción. Sin embargo, en los años siguientes, el Índice de Igualdad de Género para empresas financieras fue superando cada vez en mayor medida al Índice de Servicios Financieros de Bloomberg y también a los índices financieros de MSCI. En 2019, el Índice de Igualdad de Género de Bloomberg estaba un 50 % por encima de los otros dos (figura 30).

En 2018, Bloomberg añadió datos de más empresas: doscientas treinta corporaciones que cooperaron suministrando información adicional. Incorporar esas nuevas empresas permitió que el índice reflejase la igualdad de género en diversas industrias. Llegado el tercer trimestre de 2019, el Índice de Igualdad de Género ampliado había generado resultados mejores que los índices MSCI World y MSCI All Country World todos los meses.



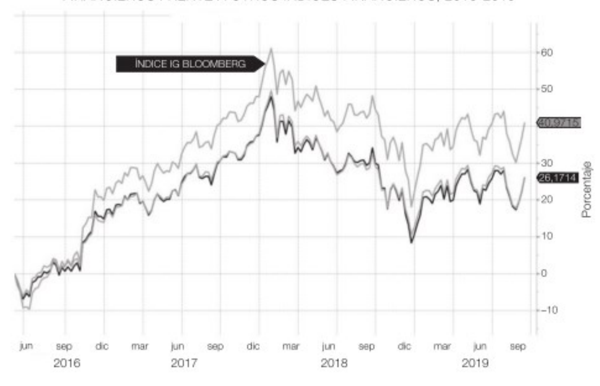




Figura 30. En el gráfico superior se muestra el rendimiento de las empresas de servicios financieros incluidas en el Índice de Igualdad de Género de Bloomberg desde 2016 a 2019, en comparación con otros dos índices que supervisan a empresas de servicios financieros: el índice MSCI World Financials y el índice MSCI All Country World Financials. El Índice de Igualdad de Género obtuvo unos resultados ligeramente mejores que los otros dos el primer año y luego empezó a superarlos drásticamente hacia mediados de 2017. La brecha entre este índice y los otros dos de la comparación se amplió durante los dos años siguientes, hasta que el Índice de Igualdad de Género claramente empezó a mostrar resultados superiores.

En el gráfico inferior, puede verse el Índice de Igualdad de Género

nuevo y ampliado y sus resultados durante los primeros tres trimestres de 2019. Al igual que en la versión de prueba, que solo incluía a empresas de servicios financieros, este índice muestra resultados ligeramente mejores en comparación con otros índices similares en su primer año.

(*Fuente*: [2019]. Bloomberg Finance L. P.)

El Índice de Igualdad de Género de Bloomberg ofrece un instrumento importante para el empoderamiento económico de las mujeres. Con este índice, los suscriptores de Bloomberg tendrán la capacidad de elegir comprar acciones de empresas concretas con una perspectiva de género y podrán observar cómo es el rendimiento financiero conjunto de las empresas que aplican una perspectiva de género. Hasta el momento, el índice muestra una vinculación positiva entre el rendimiento de género de una empresa y su valor financiero: las empresas con igualdad de género sencillamente suponen mejores inversiones que las empresas hostiles con las mujeres. Por tanto, los inversores se verán motivados a comprar más acciones de empresas con buenas prácticas de género, lo que probablemente impulse el precio de esas acciones; por su parte, las empresas que no actúen bien de cara al género tendrán un incentivo para cambiar de comportamiento.

Otra fuerza al alza es la influencia de la riqueza en manos de mujeres. Pese a que todavía las mujeres controlan una porción mucho menor de la riqueza del mundo que los hombres, los cambios en las leyes de herencia así como el éxito empresarial de las mujeres han creado un depósito creciente de riqueza individual entre las mujeres. Cabe destacar que, según algunas investigaciones, las mujeres ricas son mucho más propensas a elegir inversiones responsables desde un punto de vista social y medioambiental que sus homólogos varones, y también a dar más dinero a la beneficencia. Asimismo, están más acostumbradas al impacto y a los beneficios a largo plazo de una inversión, más que a las ventajas a corto plazo que han perseguido tradicionalmente los mercados financieros.

Por desgracia, las mujeres con fondos para invertir

sufren una desatención crónica por parte del sector financiero. Los asesores en riqueza dan por sentado sistemáticamente que las mujeres no saben nada de finanzas y no tienen objetivos ni planes financieros reales. Presentan a las mujeres opciones financieras «seguras» y «estándares» y se guardan otras vías más innovadoras. Insultan a las mujeres ricas comunicándose con sus esposos, incluso cuando la cartera pertenece a la mujer. Los asesores subestiman asimismo a las mujeres de maneras sutiles, por ejemplo, al referirse a una cartera como «riqueza familiar», aunque sea la mujer la que haya ganado el dinero por sí sola.[20]

La asesoría financiera sexista también está dañando las economías nacionales. Según una investigación desarrollada por Sylvia Ann Hewlett y Andrea Turner Moffitt entre seis mil personas ricas de Estados Unidos, el Reino Unido, India, China, Hong Kong y Singapur, las mujeres estaban tan descontentas con los asesores financieros que un porcentaje muy amplio de ellas trabajaba sin asesoría. Muchas de esas mujeres, como resultado, conservaban su dinero en efectivo en vez de invertirlo.[21]

Si un porcentaje significativo de la riqueza en manos de mujeres anda por ahí en metálico, sin invertir, se reduce la capacidad de sus países en cuanto a crecimiento económico, creación de empleo y apoyo a la innovación. En vista de la mayor propensión de las mujeres para invertir en empresas con un impacto social y medioambiental positivo, este problema reduce asimismo los recursos disponibles para combatir asuntos espinosos. Incluso las empresas de gestión de riqueza ganarían más dinero si tratasen a las mujeres con respeto. Por el contrario, aferrándose a sus prejuicios de género, eligen un camino económicamente irracional que perjudica a las mujeres, a su país y sus propios bolsillos.

En el estudio de Hewlett y Moffitt, tanto hombres como mujeres expresaban el deseo de invertir su riqueza de un modo que tuviese un impacto positivo en la sociedad, además de apoyar a organizaciones con diversidad en sus

directivas. Se trata del mismo impulso que está guiando la demanda de índices que reflejen una conducta positiva en lo social, lo medioambiental y el género por parte de las empresas. Resulta motivador que tantas personas quieran verse implicadas en el mundo inversor de una forma positiva, más allá de querer sacar beneficios como puedan.

Estas tendencias apuntan a la posibilidad de provocar un cambio radical en el espíritu de la economía mundial. Mientras la inversión responsable siga dando mejores resultados que el viejo enfoque de «violación y saqueo», cada vez más inversores demanden oportunidades de hacer inversiones sostenibles y las instituciones internacionales trabajen para introducir una ética de género distinta en las finanzas, podremos albergar esperanzas de que el mundo financiero supere su mentalidad digna de Gengis Kan.

12
EN PROPIEDAD

El miedo a los nazis hizo que los padres austriacos de Vera enviasen a su hija de cinco años a Gran Bretaña en el Kindertransport, el «tren de huérfanos» que puso a salvo a unos diez mil niños justo antes de estallar la Segunda Guerra Mundial. Estos jóvenes refugiados se criaron en casas normales y, acabada la guerra, muchos se habían convertido en los únicos supervivientes de sus familias.

Vera, al igual que muchísimos otros jóvenes evacuados, se quedó en Inglaterra y construyó una vida allí. Desde una edad temprana, le interesaron las matemáticas, pero como la escuela femenina a la que asistía no tenía clases de matemáticas ni de ciencias, le concedieron un permiso especial para aprender en una escuela de niños. Vera optó por no acceder a la universidad, porque la botánica era la única ciencia que podían estudiar las mujeres y esa disciplina no le interesaba especialmente. Por el contrario, entró a trabajar en la Estación de Investigación de la Oficina de Correos de Dollis Hill, en Londres, donde, como única mujer entre dos mil programadores, creó computadoras desde cero y escribió códigos en lenguaje de máquina. «Cuando empecé me subestimaban, como a todas las mujeres, pero cuando fui dejando claro que buscaba labrarme una carrera profesional sólida, entonces la postura más arraigada pasó a ser la de mantenerme al margen.»[1] Asistió a la escuela nocturna para sacarse una titulación en matemáticas y, con dieciocho años, obtuvo la nacionalidad británica y se cambió el nombre por el de Stephanie.

A Stephanie su jefe la obligó a dejar el trabajo cuando se casó con un físico, Derek Shirley. Pese a que consiguió

encontrar un empleo nuevo, odiaba ver que se apartaba a otras mujeres con talento también por casarse o quedarse embarazadas. Un día de 1959 que resultaría ser trascendental, decidió hacer algo frente a esta práctica injusta e ineficiente y utilizó 6 libras para fundar «freelance programmers» (o «programadores autónomos», una empresa cuyo nombre Stephanie escribía siempre en minúscula porque era un negocio sin capital), un nuevo tipo de empresa en el que las mujeres podían ser esposas y madres, además de desarrolladoras de software.* Todo el mundo podía trabajar desde casa y decidir su propio horario, siempre que entregasen su trabajo sin errores y a tiempo.

El marido de Stephanie tuvo que acompañarla a abrir una cuenta bancaria para el nuevo negocio y cuando Stephanie empezó a mandar cartas en busca de clientes le aconsejaron que firmase como «Steve» en vez de «Stephanie». Con su típico don para la ironía, esta pionera de la tecnología de la década de 1960 empezó a usar «Steve» directamente como nombre. Pese a todas estas condiciones hostiles, el negocio echó a andar y se ganó rápidamente una reputación por su soberbia labor de programación. Entretanto, la empresa concibió una manera de trabajar que era «increíblemente ideal para las familias». Tal y como explicaría Steve muchos años después: «Contraté a mujeres profesionalmente cualificadas que habían abandonado la industria de la informática para casarse o tener hijos y las organicé en un sistema de trabajo desde casa».[2]

Llegado 1975, la empresa tenía a trescientas personas empleadas y estaba involucrada en diversas innovaciones notorias de alta seguridad, como la programación de la «caja negra» del Concorde. En la década de 1980, contaba con mil personas trabajando y colaboraba con las principales empresas de Inglaterra. Cuando la empresa se lanzó en la Bolsa de Londres en 1996, tuvo un valor de 121 millones de libras (160 millones de dólares). Steve les había cedido gran parte de sus acciones a sus empleados, por lo

que setenta de las personas que tenía contratadas se hicieron millonarias.

Steve Shirley terminó siendo una de las mujeres más ricas del Reino Unido. Trabajadora incansable por su país, Steve ha sido también una de sus filántropas más generosas: cuando llegó a los ochenta años había cedido casi toda su riqueza. A menudo reflexiona sobre las circunstancias de su llegada a Gran Bretaña: «Sin ser yo del todo consciente de lo que estaba pasando ni de por qué, un gran número de personas ajenas a mí, de buen corazón, se echaron sobre los hombros la responsabilidad de salvarme la vida. Tardé varios años en digerir este hecho y sus implicaciones. Pero, una vez que lo conseguí, me nació en el alma una determinación muy simple: tenía que asegurarme de que mi vida fuese algo que mereciese la pena haber salvado».[3]

Para cuando conocí a Steve —ahora «Stephanie, dama del Imperio británico»— para tomar un té en Oxford, ella llevaba ya más de treinta años siendo un icono. Fui a implicarla en un proyecto diferente: ayudar a empoderar a otras mujeres del mundo para que se convirtiesen en emprendedoras, como ella había hecho. Quería que contase su historia en la inauguración del primer Power Shift Forum for Women in the World Economy. Su relato era una parábola perfecta sobre las limitaciones a las que se enfrentan las mujeres emprendedoras, las formas creativas que hay de superarlas, la liberación que suelen experimentar como resultado y el legado que pueden dejar atrás si lo hacen.

Las constantes desventajas que viven las mujeres en el empleo formal se deben, en gran medida, al hecho de que los hombres son los dueños de las empresas que las contratan. Las mujeres dueñas de negocios muestran más probabilidades de contratar a otras mujeres, de darles una formación que mejore sus perspectivas de aceptación laboral y de ascenderlas. Por tanto, una estrategia beneficiosa que debería emparejarse con otros esfuerzos por mejorar las condiciones laborales de las mujeres es crear una fundación de mujeres empleadoras. Por desgracia,

todas y cada una de las limitaciones con las que se topa la economía Doble X en otros sectores de la economía enraízan también en el emprendimiento. A continuación, expondré tres ejemplos para ilustrar el potencial y los problemas en este sentido: las experiencias de mujeres pobres negras como vendedoras de Avon en Sudáfrica, el interés del Gobierno moldavo por estimular la presencia de mujeres en las empresas y la contribución positiva que podría tener en Gran Bretaña la inversión de mujeres en negocios de mujeres.

La idea de mi estudio sobre Avon en África me vino tras pasar horas y horas leyendo viejas revistas femeninas que sacaba de las estanterías de la biblioteca de la Universidad de Illinois mientras investigaba para mi libro *Fresh Lipstick* [Pintalabios nuevo].[4] Me di cuenta de que había muchos anuncios entre 1880 y 1920 aproximadamente que buscaban a mujeres para vender diversos productos como representantes. En esos años, las mujeres casadas aún no estaban en el mercado laboral formal, pero habrían podido trabajar cerca de casa como agentes de ventas, igual que hacen ahora las *aparajitas* en Bangladesh. En todo Estados Unidos surgieron por entonces redes de mujeres representantes, unas redes que, llevando mercancía desde una central a las zonas rurales, construyeron el formidable mercado de consumo estadounidense, que sigue siendo uno de los activos más envidiables de la economía del país. Estas agentes de ventas se beneficiaron asimismo de la oportunidad de ganar dinero y formar parte de una red de más mujeres.

Me interesaba observar si este tipo de sistema en red podía beneficiar y empoderar a las mujeres pobres de naciones en vías de desarrollo. La mayoría de las empresas que veía en los anuncios de las revistas habían desaparecido hacía mucho, pero una de ellas, Avon, se había convertido en un gigante mundial. Fundada a finales del siglo XIX como empresa de perfumes, Avon seguía aún muy viva, no había cambiado nunca su sistema de distribución y hacía ya la mayoría de su negocio en países en vías de desarrollo.

Había informes de prensa sobre representantes de Avon que recorrían el río Amazonas vendiendo sus productos. Eso era exactamente lo que yo quería estudiar.

Cuando me fui a Oxford en 2006, pensaba que la orientación más internacional de su universidad me daría la oportunidad de sacar esa investigación adelante. Escribí a la directora ejecutiva internacional de Avon, Andrea Jung, y le pregunté si podía estudiar sus actividades en África. «¿Por qué no?», pensé mientras le daba a Enviar. Jung me respondió a la hora, no solo para darme permiso, sino también para presentarme a quien dirigía la oficina de Sudáfrica. Me quedé asombrada. En Johannesburgo, dos meses después, conocí a las directoras de distrito que podían ponerme en contacto con las mujeres negras pobres con las que quería hacer mi investigación. A continuación, la empresa me dejó ir por libre. A lo largo de tres años, Avon no intentó ni una sola vez interferir en mi investigación y ni siquiera me pidió ver un adelanto de lo que había escrito antes de su publicación.

Aquella visita a Johannesburgo era mi primer viaje a África. Por tanto, sabía que necesitaba asociarme con alguien que tuviese experiencia en África. Catherine Dolan, especialista en ese continente, en antropología, desarrollo económico y género —y que acababa de llegar a Oxford, como yo—, aceptó trabajar conmigo en la que sería la primera de nuestras muchas colaboraciones.

En 2007, el Ministerio de Desarrollo Internacional del Reino Unido sacó una convocatoria pública para presentar propuestas a través del Consejo de Investigación Económica y Social, el principal organismo de financiación gubernamental para investigaciones en ciencias sociales. En la convocatoria se solicitaban ideas innovadoras para luchar contra la pobreza en países en desarrollo. Cuando acudí a proponer mi proyecto de Avon, el tipo del Consejo se rio en mi cara y me dijo: «Bueno, estamos buscando ideas nuevas y atrevidas, así que supongo que puedes enviar esto». Contra todo pronóstico, nos dieron el dinero y pusimos el estudio en marcha.

Avon vende por catálogo, no a través de la publicidad, por lo que la gente no suele ser consciente de que es la quinta empresa de cosmética más grande del mundo. Cada segundo se venden cuatro pintalabios de Avon. Hay seis millones y medio de representantes de Avon, mujeres en un 99 %, en más de cien países. Todos los años salen más de seiscientos millones de catálogos de Avon en veinticinco idiomas, en ciento cuarenta y tres países: seis veces la cantidad de Biblias impresas.[5]

No obstante, cuando en la década de 1970 las mujeres occidentales se pusieron a trabajar, la venta puerta a puerta sobre la que se había construido Avon se topó con un obstáculo: ya no había nadie en casa para abrir esas puertas. Por tanto, la empresa empezó a experimentar con la expansión a países en desarrollo. Por ejemplo, tras la caída de la Unión Soviética, Avon se estableció en los antiguos países satélite, en los que las mujeres estaban luchando incluso más que los hombres por encontrar un medio de supervivencia económica. Al ser una enorme corporación internacional que no necesita capital, formación ni espacio físico de oficinas para dar un ingreso a las mujeres, Avon arrojó un salvavidas a las mujeres desplazadas de Europa del este. En la primera reunión de contratación en Ucrania se presentaron catorce mil mujeres, una cifra abrumadora. El hombre que encabezó esa operación me contó, algo avergonzado, que las mujeres se le acercaban llorando de agradecimiento y se le echaban al pecho, hasta el punto de terminar con la corbata empapada. Desde esa experiencia en Europa del este, Avon se ha extendido por países en vías de desarrollo con un éxito constante. De hecho, hay «mujeres Avon» remando por el Amazonas para vender pintalabios. Según dicen algunos, Brasil tiene a más mujeres Avon que a personas en su ejército, y no me sorprendería lo más mínimo que fuese verdad.

Las agentes de Avon no son empleadas, sino contratistas independientes o «emprendedoras», si pensamos en una definición abierta. La comisión del 20 %

que reciben es generosa para este tipo de trabajo, pero las representantes pueden sacar aún más dinero si consiguen que otras mujeres se unan. Dado que esas recién incorporadas tienen un incentivo para integrar a más mujeres, se forma otro grupo en un tercer nivel. Y luego otro y otro, hasta que al final se crea una red de relaciones en la que grupos de mujeres se relacionan entre sí a través de la persona que tienen por encima: su «línea ascendente». Dibujado, parecería un árbol genealógico. Así pues, las mujeres reclutadas para Avon se convierten de inmediato en parte de una comunidad de iguales.

En vista de que el sistema crece naturalmente y las mujeres trabajan desde casa, Avon tiene muy fácil instalarse en ubicaciones nuevas, en comparación con los sistemas de distribución de tiendas que tienen otras empresas de cosmética. Cuando comienza su actividad en un país en desarrollo, Avon crece muy rápido y se va multiplicando como si pretendiese conquistar el mundo. Conforme avanza la red de representantes, cada líder de línea ascendente es responsable de organizar a las personas que tiene en su «línea descendente» inmediata. Se ocupa de formarlas, asesorarlas en cuestiones empresariales, animarlas, decidir en caso de disputas y orientarlas. A cambio, esa líder recibe una pequeña comisión por cada venta de su línea descendente, al igual que todas las personas en la línea ascendente por encima de ella. Si tienes muchas personas en tu línea descendente, eso puede suponer bastante dinero. A decir verdad, este ingreso puede cerrar la mayor brecha de desigualdad en Sudáfrica: la que existe entre las mujeres negras y el resto.

La mayoría de las personas creen que el eje principal de la desigualdad en Sudáfrica es la raza, una percepción cierta, aunque solo hasta cierto punto. Los negros representan el 80 % de la población del país. Los blancos son solo un 9,2 %, pero el 79 % de ellos están en la fracción de ingresos más alta, mientras que menos del 10 % de los negros tienen esas ganancias. De lejos, la grandísima mayoría de subsidios y remesas del gobierno van para los

hogares negros.

Los negros son, sin ninguna duda, las personas más pobres de Sudáfrica, pero dentro de esa comunidad las mujeres están, de lejos, en enorme desventaja respecto a los hombres. Cuando desarrollamos nuestro estudio, el umbral de la pobreza estaba en 645 rand (48 dólares) mensuales. En torno al 70 % de los hombres negros ganaban al menos 1.000 rand (75 dólares) al mes; solo el 53 % de las mujeres negras llegaban a esos ingresos. Por otro lado, las mujeres negras, en comparación con los hombres negros, mostraban tasas de desempleo superiores, menos ingresos, menor nivel educativo, mayor implicación en negocios sin registrar y un menor uso de productos financieros. Constituían el segmento poblacional con más probabilidad de trabajar como autónomos, pero el 94 % de sus negocios eran actividades informales de venta de productos y artesanía.

Quizá la desigualdad de las mujeres sea especialmente visible en la violencia de género. Las mujeres sudafricanas mueren por violencia en la pareja en un nivel seis veces superior a la media mundial. Durante nuestro trabajo, apareció un estudio según el cual el 25 % de los hombres sudafricanos admitían haber violado a una mujer, «como mínimo», y la mitad de ellos afirmaban haber violado a entre dos y diez mujeres. Autores locales como Redi Tlhabi han escrito historias desgarradoras sobre violaciones en el seno de la comunidad negra. Dado que el sexo coercitivo es tan prevalente, por cada dos hombres sudafricanos con VIH/sidas, hay cinco mujeres que lo tienen. Aun así, en 2009 se publicó en *The Lancet* un artículo sobre una investigación en materia de violencia contra las mujeres en Sudáfrica que concluía que «ha habido una notoria ausencia de dirección y liderazgo por parte del gobierno» a la hora de abordar este asunto.[6]

Nuestra concesión estaba destinada a centrarse en la pobreza y por tanto nuestra muestra se componía íntegramente de mujeres negras pobres. Descubrimos que su media de ganancias mensual con Avon era de 900 rand (67 dólares), una cifra que las colocaba en la mitad superior

de las mujeres negras de Sudáfrica en su conjunto, y en el 10 % superior de las mujeres negras autónomas, a un salto de la media de los hombres y considerablemente por encima del umbral de la pobreza. Cuando comparamos la media de ganancias de Avon con los gastos del coste de la vida según datos del Gobierno sudafricano, comprobamos que una mujer que permanecía en ese sistema dieciséis meses y sacaba unos ingresos medios podía cubrir la mayoría de los gastos de una familia de cuatro personas, aunque sin incluir los de vivienda.[7] Así pues, una representante de Avon que tuviese familia necesitaría vivir con más gente o tener otro trabajo.

Entre nuestras participantes, el 68,6 % eran cabezas de familia en su hogar o bien vivían con otra mujer adulta con la que compartían gastos. Pocas contaban con la contribución de un hombre y casi todas tenían hijos. En Sudáfrica, las mujeres ocupan la posición de cabeza de familia en un 41 % de los hogares, una cifra muy alta en comparación a la media mundial.

Nos interesaba especialmente comparar las ventas de Avon con los sistemas de microfinanzas que se estaban expandiendo por todo el mundo. Estos últimos se limitaban por lo general a proporcionar financiación a las mujeres para vender artículos fabricados o elegidos por ellas. Algunos aplicaban un mecanismo similar al de Avon para vender productos duraderos «adecuados para los pobres», como linternas solares o fogones limpios. Estas entidades terminaban con problemas porque los productos eran costosos, pesaban mucho para su transporte y suponían una adquisición única por cliente. Una vez que las mujeres habían vendido un artículo a todas las personas del pueblo, no tenían nada más que ofrecer para procurarse un ingreso. Lo que de verdad hacía falta eran productos con precios bajos, fáciles de transportar y de readquisición periódica. Los programas de microfinanzas también habían descubierto que las mujeres necesitaban algo más que dinero: necesitaban ayuda y asesoría, un poco de formación y muchos ánimos. Los servicios de asesoría y los cursos de

formación eran caros de organizar y en la mayoría de ellos el rendimiento era malo. No obstante, el principal problema de los microcréditos era, con mucho, sus desorbitados intereses.

Avon aparece ya con soluciones para todas esas cosas. La empresa, por ejemplo, dispone de un sistema de crédito que es increíblemente superior a las microfinanzas. Avon solo entrega mercancía en préstamo, no dinero en metálico; antes de recibir los primeros productos para su venta, toda representante tendrá que pasar por una autorización de crédito. La empresa ha ideado un sistema de calificación de créditos que incluso las mujeres muy pobres superan normalmente. Una vez autorizado el crédito, la mujer en cuestión podrá llevarse al principio una pequeña cantidad de productos y luego aumentar su crédito conforme amplíe su base de clientas. Si una representante nueva no consigue pasar la autorización de su crédito, podrá comprar productos en metálico e ir labrándose un historial de ventas. Si no dispone de efectivo, es muy probable que otra representante de Avon se ofrezca a prestárselo.

Siempre que se publica un catálogo nuevo (cada seis-ocho semanas más o menos), hay que volver a abonar el valor de los productos, por lo que nunca se genera el aumento de deuda que acecha a las microfinanzas. Avon no cobra intereses. Pese a gestionarse con mano firme, el sistema es muy maleable. Si una representante incumple con los pagos, siempre puede volver a ganarse su reincorporación.

Avon insiste asimismo en que las mujeres utilicen cuentas bancarias para los pagos. Existen numerosas iniciativas para «incluir financieramente» a las mujeres de países pobres ayudándolas a conseguir cuentas bancarias, y ya sabemos lo dura que es esa batalla. Sin embargo, Avon llega a un sitio y, pum, todo el mundo tiene banco. El 92 % de nuestras participantes disponían de una cuenta a su nombre.

Los sistemas de microfinanzas que se estaban usando como estrategias de mitigación de la pobreza no aspiraban

por lo general a la creación de empleo, sino que se centraban en ofrecer subsistencia a una mujer y a su familia. Sin embargo, la creación de empleo suele ser una prioridad para los gobiernos. Por desgracia, los negocios propiedad de mujeres emplean en general a pocas personas, a menos de cuatro, según la media mundial. En nuestra muestra, no obstante, las líderes de grupo de Avon supervisaban a una media de 137 agentes de ventas (la horquilla iba de 10 a 817). La experiencia en gestión de recursos humanos que estas mujeres adquirían en Avon es un punto fuerte profesionalmente hablando. Asimismo, aprenden otros métodos básicos de gestión de empresa, creando con ello un conjunto de herramientas que las representantes de Avon admiten que podrían usar para conseguir otro empleo o iniciar un negocio distinto por su cuenta (el 89,9 % afirmaron que las competencias adquiridas con Avon podían aplicarse a otro trabajo o negocio).

En esencia, Avon actúa como un banco a bajo coste y un servicio de gestión de crédito, además de como proveedor, formador y departamento de marketing para su red de agentes. Para cuando Catherine y yo acabamos el proyecto, las redes de agentes típicas de las microfinanzas estaban multiplicándose como setas por toda América Latina, África y Asia, y cayendo igual de rápido que surgían. Los expertos en desarrollo económico veían el sistema de agentes de Avon a escala internacional, con 125 años de antigüedad, y se preguntaban cómo lo lograban. Nuestro informe no podía haber llegado en mejor momento.

Sin embargo, muchos de nuestros colegas de Oxford aún pensaban que estábamos completamente locas por hacer ese trabajo. Como era de esperar, además, algunos de ellos y también varios críticos de prensa expresaron su «indignación moral» por que estuviésemos analizando el sistema de Avon como un medio de lucha contra la pobreza. Avon, protestaban, no debería vender a los pobres cosas que no necesitan.

Esos comentarios estaban tan fuera de lugar en

comparación con lo que nosotras observábamos que costaba mucho responder con calma. Las representantes de Avon se preocupan por vender fuera de sus propias comunidades y por dirigirse a clientas más ricas. Nuestros datos confirmaron que eso era lo que estaba ocurriendo y demostraron además que las clientas pobres, en su mayoría, compraban artículos esenciales como lociones y jabones. Cuando las pobres compraban pequeños lujos, esperaban a que Avon los pusiera «de oferta», algo que normalmente suponía un descuento notable. Compraban además los tamaños de muestra. Esas pequeñas adquisiciones aportaban un poco de alegría a sus vidas, bastante desoladoras por lo demás. Nuestros moralistas estaban imponiendo los juicios de su propio país sobre una población lejana y vulnerable que tenía una ética de consumo muy distinta a la suya. La disconformidad del Reino Unido surgía de una perspectiva cuando menos colonialista.

Las propias representantes veían los productos en cuestión como una señal de fortaleza. Les pedimos a nuestras participantes que comparasen vender artículos de Avon con vender productos agrícolas u objetos turísticos. La respuesta fue que los productos de Avon se vendían más rápido, ofrecían variedad, permitían buenos márgenes, se volvían a vender en adquisiciones repetidas, no eran perecederos y no requerían que la vendedora se pasara el día sentada en un arcén bajo un sol abrasador. Vender Avon se considera una manera más digna de ganar dinero. La fuerza comercial de esta empresa es también un valor añadido importante. Los algoritmos de Avon identifican el mercado relevante para sus agentes, seleccionan los productos y precios adecuados y crean una herramienta de ventas lustrosa, portátil y hecha a medida. Si se necesita algo especial para un mercado concreto, como una variedad distinta de tonos de maquillaje, Avon lo diseña o trata de encontrar un producto que encaje. Tras ser la primera gran empresa de cosmética estadounidense en ofrecer maquillaje para tonos negros de piel, Avon contaba con una

experiencia de décadas ideal para el mercado sudafricano.

La necesidad de interactuar con desconocidos para vender era el auténtico inconveniente de Avon en Sudáfrica. A menudo se producían ataques violentos. Supimos de mujeres a las que habían robado y violado en sus rondas de venta. Aun así, los ataques contra mujeres en sus casas eran igual de terribles y, de hecho, más frecuentes. Nos contaron varias historias sobre representantes a las que sus esposos habían golpeado porque estaban molestos con el éxito de sus mujeres. El relato terminaba siempre con la mujer ahorrando dinero suficiente para marcharse y llevarse a sus hijos. En realidad, algunas agentes reclutaban a propósito a mujeres en riesgo de violencia doméstica porque querían ayudarlas a encontrar una manera de salir de un hogar de maltrato.

Avon anima a las mujeres que no están bajo una amenaza inmediata a que se pongan objetivos personales; les sugiere que no gasten todas sus ganancias, sino que traten de ahorrar capital para conseguir logros financieros. Con este propósito, las líneas ascendentes les dicen a las descendentes que recorten una fotografía de algo con lo que sueñen —algo grande, como una casa— y la coloquen donde puedan verla a diario, como recordatorio de su objetivo. A continuación, todas hacen un plan de negocios sobre cómo van a llegar a alcanzar ese sueño. Todas saben cuál es el sueño de las demás, por lo que se genera una presión social para mantener el compromiso. Las mujeres suelen enorgullecerse de las cosas que han logrado cumplir, así como de sus planes de futuro. En realidad, el mero hecho de poder planear algo, y no solo sobrevivir día tras día, es muy importante para ellas. Algunas mujeres se habían comprado una casa, habían logrado que sus hijos fuesen a la universidad, se habían comprado coches buenos... Todos los sellos distintivos de una existencia de clase media.

Sus logros resultaban especialmente impresionantes porque la mayoría de ellas habían empezado con nada. Pero nada. Algunas habían sido refugiadas. Huérfanas con VIH.

Mujeres que huían de la violencia doméstica. Una madre soltera que había escapado de los campamentos de refugiados contaba:

> Tenía un problema… Mi tío me violaba… No soportaba la escuela y toda la presión, y vivir con ese hombre… Entonces descubrí que tenía VIH [transmitido por mi tío]… No hice nada, no me importaba nada, no quería saber nada… Solo estaba esperando a que me llegase la muerte porque no tenía agallas para matarme yo.
>
> Ahora ya no quiero morirme, quiero ver crecer mi negocio [de Avon]… Quiero que sea un negocio grande, de un nivel alto. Dejé la escuela muy pronto. No creo que tenga otra manera de sobrevivir si no es seguir adelante con esto [con Avon]. Y poner toda mi dedicación ahí porque ahora puedo alimentar y vestir a mi niño… además [como mi línea ascendente] tener un coche y conducir por ahí, llevar a mis niños a la ciudad y comprarles de todo: ese es mi sueño… Como no fui a la escuela, no voy encontrar ningún trabajo. Tengo que pensar en Avon como en mi trabajo, como si criase a un niño: es mi hijo y tengo que criarlo.
>
> Al menos cuando muera sé que le dejaré algo a mi hijo. No quiero que diga: «Mi madre no tenía trabajo». Tengo previsto quedarme con Avon mucho tiempo, mientras mi hijo siga conmigo. Ha sido el mejor trabajo me he encontrado en la vida. Antes era triste y desgraciada.

Todas las mujeres a las que entrevistamos sabían lo que significaba la preocupación de poder alimentar a un hijo y supuse que la mayoría de ellas habían pasado hambre. Muchas habían sobrevivido a graves traumas y la mayoría eran lo bastante mayores para recordar el *apartheid*. Detrás de cada rostro parecía haber abandono, violación, enfermedad o alguna otra cosa horrible, y a pesar de todo sonreían. Yo solía bromear con Catherine diciendo que las mujeres de nuestro estudio hablaban de Avon como alguna gente habla de Cristo. Oíamos «Avon me ha salvado» una y otra vez. A nuestro primer artículo, Catherine le puso por título «Lipstick Evangelism» (Evangelización de pintalabios).8

El único tema que les agriaba la voz era la ya

legendaria falta de voluntad entre sus maridos para mantener a sus hijos. Tal y como nos contó una de las participantes: «Culturalmente, la comunidad negra y la comunidad india tienen la percepción de que el papel de las mujeres es criar a los hijos. "Yo soy el hombre de la casa y voy a salir a cazar, voy a ser el cazador y el recolector, y tú vas a cocinar y a darnos de comer." [Pero] no muchos hombres negros mantienen a sus hijos. Eso lo sabe cualquiera». La injusticia de verte sola para mantener a tus hijos es incluso más chocante en un país en el que hay un porcentaje tan alto de hogares sin un solo hombre.

Y la carga que soportaban no se limitaba a los hijos. Nuestras participantes tenían tras ellas hasta ocho personas dependientes y algunas de ellas mantenían a parientes enfermos o discapacitados. Casi todas enviaban dinero a sus familias, en los pueblos, y muchas se ocupaban de la educación de los hijos de otras personas. Como parece ocurrir entre las mujeres de todas partes, también ellas hacían lo que podían para ayudar a otras personas en situaciones incluso peores que las suyas, sobre todo a otras mujeres.

De las representantes de Avon se espera que usen también los productos y tengan un aspecto atractivo y transmitan seguridad mientras están vendiendo, aunque en absoluto se las presiona para llevar maquillaje o lucir de ninguna manera en especial, más allá de limpias, acicaladas y seguras. Nunca he oído a nadie quejarse de esto; todo lo contrario: la mayoría están orgullosas de sus nuevas habilidades para el acicalado y de algún modo desprecian a quienes no hacen el mismo esfuerzo. (Una mujer me cogió de la barbilla, me miró las mejillas de cerca y me dijo: «Aaaay, cariño, tienes la piel hecha un desastre. Deja que te ayude». Recibí múltiples ofrecimientos para hacerme un cambio de imagen gratis y me quedó bien claro que lo necesitaba.) Las mujeres insistían en que su aspecto personal les daba una confianza que no habían tenido antes. El *look* consistía en algo más que ir arregladas: era una cabeza bien alta, un paso firme, una mirada directa y

un discurso franco. El 88 % de nuestras participantes afirmaron que su experiencia con Avon las había hecho más seguras de sí mismas.

Sudáfrica es una sociedad muy estratificada, por clases y también por razas. La consecuencia que más me impresionó fue que esas mujeres negras pobres, las personas más desfavorecidas y excluidas de una nación en sufrimiento, aseguraban haber perdido el miedo ante quienes, en sus propias palabras, estaban «por encima» de ellas. Un 74 % coincidían en la siguiente afirmación: «Gracias a Avon, ya no me intimida esa gente a la que creía "por encima" de mí».

¿Estaban empoderadas? No hay duda de que así lo creían ellas, y nos lo dijeron con muchas palabras. No obstante, no puede afirmarse que las agentes de Avon sean dueñas de los medios de producción y muchos expertos empresariales ni siquiera las considerarían emprendedoras. Aun así, las mujeres contaban sistemáticamente historias de un sufrimiento pasado tan intenso que les había hecho perder toda sensación de control sobre su destino. La capacidad de dominar el medio con el que se ganaban la vida me pareció el primer paso crucial en el camino hacia la autonomía. No creo que un logro de ese calibre deba subestimarse.

Tal y como descubrí cuando traté de averiguar cómo podrían ganar más dinero las mujeres agricultoras de las montañas de Uganda, es casi imposible que gente que vive con esa escasez material conciba ideas nuevas sobre productos con un valor añadido, y mucho menos que puedan comprar el embalaje necesario, disponer de un transporte y demás requisitos. Avon llega y ofrece todo eso con un sistema que es coser y cantar. Enseña a las mujeres destrezas laborales, las ayuda a administrar su dinero y aumenta su confianza. Este mecanismo en su conjunto, al ponerse en funcionamiento en apoyo de las mujeres africanas negras y pobres, fue una bendición. Una creencia extendida en el ámbito del desarrollo económico, y también entre los académicos, es que los gobiernos deberían ser los

únicos en abordar la pobreza. Normalmente, quienes afirman eso están pensando en los gobiernos de las naciones ricas, que tienen los medios y, en cierta medida, la voluntad de ser los salvadores de su ciudadanía. Sin embargo, muchos países no han dado la cara por sus mujeres ciudadanas y no parece probable que lo vayan a hacer pronto.

En el caso de Sudáfrica, el fallo a la hora de afrontar la exclusión económica de las mujeres negras está lastrando la economía como una roca enorme. Casi la mitad de los hogares dependen de una mujer para subsistir. Aun así, e incluso a pesar de que las leyes del país dictaminan técnicamente la igualdad de las mujeres, las normas tribales, la violencia y la carga de cuidados refuerzan sistemáticamente las barreras para que ellas no puedan mantener sus hogares como hacen incluso los hombres pobres. Sudáfrica nunca saldrá de la pobreza hasta que no centre su atención en igualar las circunstancias económicas de las mujeres negras, que tienen fuerza suficiente para darle la vuelta al país y podrían hacerlo si se les diese el apoyo necesario.

Al menos, el Gobierno de Moldavia está tratando de ayudar a sus mujeres. Moldavia, el país más pobre de Europa, aún está sufriendo el impacto económico de la caída de la Unión Soviética en la década de 1990. El empleo formal es limitado, hay una baja productividad laboral y la corrupción es rampante. Entretanto, la emigración está reduciendo la mano de obra: los hombres se marchan a Rusia a trabajar en empleos que no requieren mucha formación, mientras que las mujeres —que están más formadas— emigran al oeste de Europa. La fertilidad ha permanecido en un declive constante desde 1960; el número de hijos nacidos por mujer está en el 1,25. La combinación de baja fertilidad y emigración está provocando que la población disminuya cada año.

La participación de las mujeres en la población activa es muy baja, de un 39 %, y aun así hay un 30 % más de mujeres que de hombres en la educación superior. Las

mujeres dominan en los empleos técnicos y profesionales, pese que hay una gran brecha de género en los salarios. Moldavia tiene uno de los porcentajes más altos del mundo de hogares con una mujer en la posición de cabeza de familia (en torno al 40 %, similar al de Sudáfrica) y, sin embargo, no hay mecanismos para el cuidado de menores de cinco años. Existe además muchísima violencia contra las mujeres y la trata de mujeres es uno de los problemas más grandes de Moldavia.

Actualmente, el Gobierno moldavo quiere fomentar tanto el empleo como el emprendimiento entre las mujeres por los mismos motivos que lo hacen otros gobiernos (estimular el crecimiento económico, crear empleo y demás), pero también por otras razones concretas de género. La «fuga de cerebros» en Moldavia es femenina; su tasa de fertilidad es en gran medida consecuencia de las malas perspectivas económicas para las madres; y los problemas de violencia y trata, allí como en cualquier parte, enraízan en la vulnerabilidad económica femenina. El gobierno confía en que las mujeres dueñas de negocios creen nuevos trabajos y, además, contraten a un mayor número de mujeres para cubrirlos, les paguen de forma igualitaria y les den ascensos.

En 2017, el Banco Mundial me invitó a evaluar unas actividades de apoyo a las mujeres emprendedoras de Moldavia que se estaban poniendo en marcha en virtud de un proyecto de préstamos para inversiones.[9] Pude ver que las mujeres moldavas representaban en torno al 25 % de los propietarios de negocios, por debajo de la media mundial del 30 %. Sus empresas parecían crecer con menor rapidez que las de los hombres, pese a la equiparación del capital por género que se llevó a cabo tras la caída de la Unión Soviética. Los hombres, además, abrían más negocios que las mujeres. No obstante, los negocios de los hombres parecían fracasar tres veces más, normalmente en sus primeras fases de desarrollo (figura 31). Como resultado, las empresas propiedad de mujeres llevaban en funcionamiento, de media, dos veces más tiempo que las de

los hombres.

En casi la mitad de los sectores industriales, los negocios propiedad de mujeres moldavas generaban mayores ventas y tenían mayor productividad. Las empresas propiedad de mujeres empleaban asimismo a más personas en toda la economía. Y no solo empleaban a más mujeres que los hombres, sino que además ofrecían formación con más frecuencia y ascendían a las mujeres en mayores números. Las mujeres mostraban, con mucho, más probabilidades de ocupar puestos superiores de dirección y también de tener acciones en empresas propiedad de otras mujeres que en empresas de hombres. De hecho, en todos los sectores, en todas las industrias, en todos los factores de medición, las mujeres eran mejores empleadoras para otras mujeres que los hombres. Por tanto, superficialmente, el potencial de que las mujeres emprendedoras cumpliesen los objetivos del Gobierno moldavo parecía alto. Sin embargo, cuando nos paramos a observar cómo se financiaban las empresas, es inevitable que salgan a la luz las desventajas ligadas a la economía Doble X.

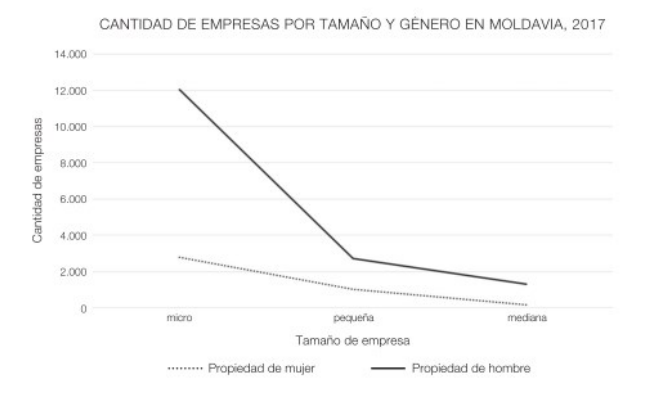


Figura 31. En el gráfico, los negocios propiedad de hombres y mujeres se clasifican por tamaño. Los hombres abren empresas mucho más a menudo que las mujeres, pero un gran número fracasa en sus primeras fases. Los hombres compran empresas de mujeres que están en una última fase, una realidad que no solo explica la diferencia en el número de empresas propiedad de cada sexo, sino que también mejora considerablemente el rendimiento de las

empresas propiedad de hombres.

(*Fuente*: [2018]. *Supporting Women's Entrepreneurship in Moldova*.)

Los hombres comunicaban con mucha más frecuencia que habían adquirido su empresa mediante una compra, lo que apuntaba a que disponían de una cantidad considerable de capital acumulado. Podían financiar sus negocios gracias a sus recursos personales y al apoyo familiar, en gran medida porque el capital doméstico se consideraba de ellos. Como resultado, tenían mucha menos necesidad de asumir deudas para ampliar el negocio, modernizar la maquinaria e innovar.

Las mujeres, por su parte, usaban créditos bancarios con más frecuencia, en concreto para capitalizar empresas nuevas. Las instituciones financieras aplicaban tipos de interés superiores a las mujeres que a los hombres y les exigían a ellas más avales. Como resultado final, las mujeres debían afrontar deudas y tenían menos capacidad para reinvertir. Cuando las empresas que habían creado crecían, las mujeres perdían el control de sus negocios, mientras que a los hombres no les ocurría igual. La diferencia parecía deberse a que las mujeres con negocios en crecimiento no tenían suficiente capital social para ampliar, estaban al límite en cuanto a crédito y se veían obligadas a vender más acciones para aumentar el negocio. Llegado ese punto, tenían que recurrir a un hombre, porque ellos eran los que disponían de dinero para comprar. Una vez que una mujer le vendía una parte mayoritaria de sus acciones a un hombre, su empresa se convertía en un negocio de propiedad masculina a efectos de recuento para los estudios del Banco Mundial y de otros recopiladores de datos a escala internacional. Dado que los hombres compraban empresas de mujeres que funcionaban mejor que las suyas, esta variación hacía parecer que los hombres, en general, ostentaban negocios más saneados que las mujeres. Al mismo tiempo, los mejores negocios quedaban eliminados de los recuentos de las mujeres, por lo que ellas parecían menos sólidas como colectivo. El resultado final

era engañoso, pues los hombres terminaban llevándose el mérito de los logros de las mujeres.

No obstante, había dos excepciones que ilustraban el aspecto positivo de la equiparación del acceso al capital. En el sector de la hostelería, las mujeres tenían más edad y habían sido ya adultas durante la privatización de la economía moldava. Recibieron tierras como parte de esa redistribución igual entre géneros, las conservaron y las usaron para abrir un hotel o restaurante. Así pues, al contrario que la mayoría de las mujeres moldavas, tenían capital social y no necesitaban depender de deudas. Moldavia es un país bonito, aunque todavía no sea un gran destino turístico; incluso así, a estas mujeres les iba muy bien en sus negocios. Por otro lado, al acercarse a la vejez, las propietarias de estos hoteles y restaurantes iban a estar en una posición mucho mejor que sus pares; el apoyo a las mujeres mayores es un problema que el Gobierno moldavo ve acercarse con rapidez.

La otra excepción era la venta al por mayor. En este sector, un porcentaje sorprendente de las mujeres había heredado los negocios, por lo que partían con capital social y no tenían que asumir deudas. Les daban mil vueltas a los hombres en lo que respectaba a ingresos y productividad. No obstante, las mujeres mayoristas quedaban apartadas en este sector y no hizo falta escarbar mucho para descubrir por qué. Según los datos, estas mujeres recibían la visita de inspectores fiscales con una frecuencia nada razonable y en casi todas esas ocasiones se les pedía algún tipo de soborno. Los agentes de aduanas también suponían un problema para ellas. Los hombres mayoristas no tenían ningún tipo de problema de corrupción. A decir verdad, en toda la muestra, la extorsión representaba un problema para las mujeres, pero raras veces para los hombres. Dada la cultura moldava de violencia contra las mujeres, tengo la seguridad de que los «regalos» que se obtenían de las mujeres mayoristas a base de extorsiones eran con frecuencia de naturaleza sexual.

Al término de este trabajo, hice una presentación en

Chisinau, la capital de Moldavia, para exponer ciertas recomendaciones. Acudieron ministros del gobierno y presidentes de ONG, que se mostraron muy receptivos. Salí con buenas sensaciones respecto a las perspectivas de que el gobierno hiciese algo eficaz por las mujeres. Mi optimismo se derivaba también de que apoyar a esas mujeres supondría ayudar a Moldavia a resolver parte de sus problemas más espinosos, desde la baja fertilidad hasta la trata de personas. Por este motivo, la economía Doble X siempre compensa las inversiones con algo más que solo dinero.

Los datos a escala mundial demuestran que las mujeres prefieren tener un empleo formal seguro —con prestaciones, planes de pensiones y demás— y que optarán por permanecer en esos trabajos siempre que puedan, en vez de abrir un negocio propio. Probablemente a estas alturas no cueste entender que dicha preferencia encaja a la perfección en la ética y los objetivos usuales de la economía Doble X: las mujeres tienden a buscar una seguridad a largo plazo y el sustento constante de sus familias. Sin embargo, en el Reino Unido, la participación de las mujeres en la población activa formal se ha estancado; las mujeres, por el contrario, están abriendo negocios propios.

Los motivos expuestos por las mujeres que emprenden negocios en el Reino Unido enfatizan la autonomía personal y la autosuperación por encima de la riqueza, que es el objetivo prioritario para los hombres británicos. Estas mujeres buscan tener la capacidad de equilibrar cuidados y trabajo, aunque ese no sea su fin primordial. Parece que pretenden ser independientes, además de tener cierta seguridad y probablemente también escapar de actitudes sexistas en los espacios de trabajo del sector formal. No obstante, muestran asimismo ganas de hacer contribuciones positivas a la sociedad.

En vista del perfil formativo de las mujeres británicas que, como el de sus homólogas estadounidenses, hace hincapié en empresariales y ciencias médicas o biológicas, no nos debería sorprender que los negocios que más abran

las mujeres británicas sean despachos profesionales, como consultas médicas o contadurías. Este tipo de negocios en realidad es el más rentable y estable de todos los tipos de industrias del Reino Unido; además, son sectores que muestran crecimiento. No obstante, se trata de negocios que no suelen emplear a muchas personas ni tienen las tasas de crecimiento que se ven, por ejemplo, en la tecnología. Desde luego, tampoco ofrecen tasas de fracaso elevadas.

Como en todas partes, los líderes gubernamentales y empresariales del Reino Unido están convencidos de que las mujeres andan por ahí estudiando arte y necesitan recibir un impulso para estudiar ciencia y así convertirse en emprendedoras de la tecnología y conseguir un crecimiento y unos beneficios espectaculares. A muchos se los ve quebrándose la cabeza para averiguar por qué a las niñas no les gusta la ciencia, no dominan las matemáticas y todo eso. (Con la brasa que dan con las matemáticas y ninguno parece ser capaz de pararse a leer datos numéricos.) Son líderes cegados por los estereotipos, pero también por el mito de la espectacularidad del emprendimiento.

Actualmente, la cultura británica realza el emprendimiento como un entorno hipermasculino, de alto riesgo y de grandes recompensas. Un ejemplo de ello es el popular programa de la televisión británica *Dragons' Den*, en el que dueños de negocios pequeños buscan conseguir la inversión de otros hombres, capitalistas de riesgo. Estos últimos son los llamados «dragones» que dan nombre al programa y que rugen antes de arrasar con las ideas de los solicitantes y, a veces, les ofrecen algún trato en tono paternalista. (*Dragons' Den*, o «Guarida de dragones», es la versión británica del estadounidense *Shark Tank*, «Tanque de tiburones», y ambos tienen su origen en un programa japonés llamado *Manê no tora* o «Tigres del dinero».)

Este teatro ha terminado por ser representativo del mundo de la iniciativa empresarial ante el discurso público británico y ha inflado extremadamente el papel que desempeña este tipo de experiencias en la economía del Reino Unido o en la vida de los emprendedores de verdad.

El capital de riesgo, en realidad, solo financia el 1 % de las iniciativas empresariales británicas y, de entre quienes solicitan esas inversiones, solo el 2 % obtiene una inversión. No obstante, el sesgo de género en estas decisiones adquiere unas dimensiones descomunales. El 93 % de los capitalistas de riesgo son hombres y, al año, solo el 1015 % de sus inversiones van a empresas propiedad de mujeres. Por otro lado, los capitalistas de riesgo prefieren con mucho las empresas de tecnología, aunque solo un 9 % de sus inversiones se destinan a nuevas empresas de tecnología propiedad de mujeres, a pesar de que las mujeres representan una cifra más cercana al 30 % de los estudiantes o empleados en dicho sector. Si los capitalistas de riesgo cerrasen la brecha de género en sus prácticas, el Reino Unido cosecharía 25.000 millones de libras (30.000 millones de dólares) en producción nacional e incorporaría ciento cincuenta mil empleos.[10]

Casi todo el capital riesgo en Gran Bretaña va a parar a empresas de tecnología. Aun así, las iniciativas empresariales en tecnología son los negocios de mayor riesgo en el Reino Unido: más de la mitad fracasan en sus primeros cinco años y las que no, acaban por hundirse pocos años después. Cerrar un trato con un capitalista de riesgo acelera la vida de una iniciativa empresarial; cualquier deseo por ayudar al mundo o crear un buen ambiente laboral sale volando por la ventana en cuanto el capitalista de riesgo conduce al empresario hacia una «salida exitosa», lo que significa poner en venta la empresa o sacarla a oferta pública en cuanto sea posible. Una salida exitosa supone que el capitalista de riesgo gane un montón de dinero muy rápidamente, y el emprendedor, también. Sin embargo, igual de rápido que llegan las ganancias puede hacerlo el fracaso. Solo el 27 % de los hombres jóvenes que reciben dinero de un capitalista de riesgo logran alcanzar una salida exitosa. El resto se queda con los rescoldos de su idea y nada más.

De todos modos, los capitalistas de riesgo y los hombres emprendedores que los prefieren se han

convertido en la imagen intrépida del emprendimiento en el Reino Unido. La prensa británica cubre las concesiones de capital riesgo como si fuesen un deporte extremo. Todos los años, los titulares claman por la poca cantidad de dinero que ha ido a parar a las mujeres y en las noticias se incluyen historias de capitalistas de riesgo que han humillado y rechazado a mujeres que les presentaron sus ideas. El historial de sesgo de género que muestran los capitalistas de riesgo es horrible en todas partes, aunque es especialmente malo en el Reino Unido: los hombres británicos tienen un 86 % más de probabilidades de obtener financiación de capitalistas de riesgo que las mujeres.

No hay ningún misterio respecto al motivo de que los capitalistas de riesgo apenas financien a mujeres. Como fenómeno de inversión internacional, a los capitalistas de riesgo se les ha estudiado a menudo y sistemáticamente se les ha descubierto un sesgo de género flagrante. En dos estudios publicados en la *Harvard Business Review* se intercambiaron los nombres y fotos de las propuestas o se hicieron presentaciones en las que un hombre exponía la idea de una mujer y viceversa. Los resultados demostraron que una idea presentada por un hombre obtendría la concesión y esa misma idea presentada por una mujer, no. En otro estudio se analizaron doscientos vídeos de presentaciones de ideas para su financiación, incluidas las preguntas y los comentarios de los capitalistas de riesgo, y se descubrió que las preguntas planteadas a los emprendedores diferían enormemente según el género. A los hombres se les preguntaban distintas variantes de «¿Cómo vas a hacerme ganar dinero?», mientras que a las mujeres se les planteaban modalidades de «¿Cómo vas a evitar que pierda dinero?». Las palabras usadas por los capitalistas de riesgo en sus comentarios sobre las propuestas de los emprendedores también diferían por género. Al hablar con hombres, utilizaban «ganancia, esperanza, ideal, conseguir, lograr, aspirar, obtener, ganar, ampliar, crecer». Con las mujeres, los términos eran «precisión, temor, ansiedad, evitar, cautela, conservador,

defender, miedo, pérdida, obligación» y, sobre todo, «dolor».[11]

El sexismo de los capitalistas de riesgo no acaba en la selección de sus inversiones. En otro estudio se analizaron los resultados obtenidos mediante los registros de Crunchbase, una base de datos enorme con estadísticas de iniciativas empresariales, y se descubrió que la diferencia entre hombres y mujeres en cuanto al porcentaje de salidas exitosas podía atribuirse sin duda al género del capitalista de riesgo: si una empresa de capital riesgo compra una empresa nueva de un hombre y asigna a un socio varón para gestionar el avance hacia la salida, hay un 27 % de probabilidades de éxito, mientras que un socio varón que gestione la empresa de una mujer tiene solo un 17 % de probabilidades de éxito; sin embargo, cuando el socio gestor es mujer, la empresa de una mujer tiene las mismas probabilidades de alcanzar una salida exitosa que la de un hombre.[12]

La historia de las mujeres y los capitalistas de riesgo es larga y desagradable. Justine Roberts, fundadora de Mumsnet, un sitio web para padres y madres, recuerda la experiencia de presentar una solicitud de capital riesgo: «En una reunión que tuvimos, aquel tipo se dirigía constantemente a la persona que tenía al lado para preguntarle mi nombre. Si me ponía a la defensiva, me decía: "Parece que se va a echar usted a llorar". Hizo algunas referencias a la idea de tener sexo conmigo si no estuviese casado. Tú vas allí con ganas de demostrar lo que eres y lo que vales y hasta que no acaba no piensas: "¿Por qué me he quedado a aguantar todo esto?"». Actualmente, Mumsnet es uno de los sitios web sociales más visitados del Reino Unido, con doce millones de visitantes únicos al mes. Roberts ha recibido una Orden del Imperio británico por su servicio a la economía del país, aunque aún le llegan inversores que le preguntan quién lleva la parte empresarial de su negocio.[13]

Heidi Zak, una de las fundadoras de ThirdLove, cuenta lo que ocurrió cuando presentó su idea ante unos

capitalistas de riesgo: «Al final de la sesión, uno me dijo: “Lo siento, solo invertimos en cosas que entendemos”. En mi empresa vendemos ropa interior femenina. Ellos invierten en tecnologías increíblemente complejas y complicadas, pero ese tipo se perdió en cuanto le hablé de “sujetadores”».[14] A finales de 2018, ThirdLove entró en la lista anual de *Forbes* de las empresas nuevas con posibilidad de convertirse en mil millonarias; ahora mismo, el valor de la compañía asciende a 750 millones de dólares.[15]

«Cuando un hombre entra en la sala, se asume automáticamente que es competente. Cuando entro yo, se asume automáticamente que no lo soy», afirma Kim Taylor sobre la dinámica de género en las presentaciones ante los capitalistas de riesgo.[16] Al final, Taylor vendió su empresa de formación en línea por 25 millones de dólares, pero cuando presentó su idea, los capitalistas de riesgo no se creyeron los datos de su análisis de mercado. «Me pareció de lo más surrealista presentarles datos e información aprobados a escala nacional y que sencillamente no los reconociesen como ciertos.»[17]

En cualquier caso, no es que los capitalistas de riesgo no sepan que tienen un sesgo, sino que no dan ningún paso para mejorar, aunque sus prejuicios les lleven a tomar malas decisiones.

El prejuicio de género es, por desgracia, típico en el clima inversor para las mujeres en el Reino Unido. Las mujeres emprendedoras solo reciben el 9 % de las inversiones disponibles al año. Cuando en marzo de 2018 el *Telegraph* encuestó a un grupo de setecientas cincuenta mujeres fundadoras de empresas, el 65 % creían que los servicios financieros las habían tratado injustamente y el 67 % afirmaron que los inversores varones les habrían dado un trato distinto si hubiesen sido hombres. En respuesta a la pregunta de si tuvieron dificultad a la hora de que las tomasen en serio cuando montaron sus negocios, el 65 % respondieron que sí. A la mitad de ellas les habían dicho en algún momento que iban a necesitar a un hombre para llevar su negocio. Las madres informaron de un trato aún

más injusto. Como resultado de la ausencia casi absoluta de apoyo financiero institucional, el 72 % de esas mujeres habían optado por financiar sus negocios con ahorros o a base de tarjetas de crédito.[18]

Los ángeles inversores se plantean a veces como una solución para la brecha de género en la financiación empresarial británica. Los «ángeles» son el contrario espiritual a los «dragones» del capital riesgo: invierten por igual en la persona emprendedora y en su idea empresarial, con la esperanza de apoyar la realización de un sueño, más que quemarlo con su aliento. Por lo general, usan dinero propio, no procedente de un fondo común como hacen los capitalistas de riesgo. En cualquier caso, la mayoría de los ángeles inversores son hombres (86 %) que, al igual que los capitalistas de riesgo, tienen un sesgo para invertir en otros hombres, aunque no tan intenso. Un capitalista de riesgo muestra un 86 % más de probabilidades de conceder el dinero a un hombre, mientras que en el caso de los ángeles ese porcentaje es solo del 56 %.

¿Y no hay mujeres británicas ricas que pudieran hacer de ángeles? En un estudio dirigido por la UK Business Angels Association, se sondeó y entrevistó a más de seiscientas mujeres ricas de toda Europa y se descubrió que las que cumplían los requisitos para la inversión ángel a menudo no sabían qué era eso o cómo acceder. Sus asesores financieros, que daban por sentado que las mujeres buscaban inversiones seguras y estándares, normalmente no les hablaban de la inversión ángel. Estos ángeles en potencia no creían disponer del tiempo necesario para evaluar inversiones de este tipo y con frecuencia pensaban que serían demasiado arriesgadas. No obstante, al exponerles la idea de unirse a un grupo de inversores que compartiesen el trabajo de evaluar las inversiones y difuminase los riesgos, las mujeres se mostraron de lo más interesadas.

Sin embargo, cuando algunas de estas inversoras trataron de unirse a grupos de ángeles inversores ya existentes, descubrieron que los miembros varones se

mostraban hostiles con ellas. «Quise unirme a una red de ángeles, pero todas las llevaban hombres mayores. El ambiente era terrible y nunca invertí en ellas», contaba una mujer francesa. Una inversora portuguesa decía: «Para estar en una red de ángeles empresarios principalmente masculinos, has de conocer bien las normas, que son “sus” normas, como el método para tomar decisiones. Es un mundo masculino». El informe del estudio concluía lo siguiente: «Muchas mujeres inversoras habían tenido experiencias negativas al asistir a grupos de ángeles íntegramente de hombres o dominados por ellos en toda Europa. Existe una necesidad imperiosa de crear grupos centrados en mujeres o afines a ellas en los países participantes».[19]

La solución obvia, afirmaba el informe, sería promover la formación de grupos de ángeles solo de mujeres. Se recomendaba asimismo que los gobiernos ofreciesen financiación acorde para grupos de ángeles que suministrasen dinero destinado a apoyar a mujeres emprendedoras, un paso que probablemente no se daría en el Reino Unido porque constituiría un caso de discriminación positiva. Cualquier acción destinada a crear un grupo así se consideraría «injusta» en Gran Bretaña, pese a que el capital riesgo y el capital ángel existente están dominados abrumadoramente por inversores y receptores varones.

El micromecenazgo ofrece otra opción para financiar iniciativas empresariales de mujeres. Sitios de internet como Kickstarter o Indiegogo permiten que la gente plantee propuestas en busca de donativos o inversiones por parte del público. Mientras que los hombres muestran más probabilidades de exponer propuestas en estos sitios web, las mujeres tienen más probabilidades de recibir la financiación completa cuando lo hacen. Esto parece deberse a que las mujeres inversoras destinan dinero de forma intencionada a iniciativas de mujeres. El micromecenazgo es una manera de que emprendedores e inversores por igual esquiven el entorno del sector financiero, envuelto en fuego

de dragón. Y, dado que el sistema se basa en que cada cual plantee su propuesta al público o invierta su dinero privado, esta vía de apoyar a las mujeres es aceptable incluso en Gran Bretaña.

En cualquier caso, el énfasis otorgado al capital riesgo y a la tecnología digital expone las pequeñas empresas de tal modo que las convierte en anatemas para las mujeres. El planteamiento de *Dragons' Den* debería ser también un anatema para los gobiernos. Una cosa es apoyar el alto crecimiento y la innovación, pero si la economía en su conjunto creciese siguiendo esa montaña rusa desbocada por la testosterona, resultaría de lo más inestable y no crecería demasiado, ya que la base de la tecnología de éxito es muy limitada. Son los tipos de negocios que emprenden las mujeres los que añaden estabilidad, crecimiento fiable, empleo seguro y responsabilidad comunitaria a los cimientos nacionales. Es una insensatez seguir tratando la ética económica femenina como algo lento e indeseable y un reflejo de inestabilidad. De esa actitud solo surgirán políticas débiles.

Por el contrario, lo que se necesita es una ética inversora con espacio para oportunidades empresariales de crecimiento más lento pero con menos riesgo. Las carteras de inversiones deberían siempre estar equilibradas entre productos a corto plazo, de alto riesgo y con un potencial elevado e inversiones a largo plazo, de bajo riesgo y más realistas. No hay motivo para no poder crear un programa de capital para mujeres basado en esa filosofía, aunque es poco probable que se haga, dada la cultura de cuadrilla existente en la comunidad inversora empresarial, que recompensa el comportamiento arriesgado, aparta a las mujeres y a los hombres buenos, y mientras tanto pasa por alto las malas maneras, se excede quemando ideas buenas y valora la agresividad exacerbada en sí misma. Pese a que este chute de cortisol pueda resultar divertido, no es una manera responsable de crear economía nacional.

Mi esperanza radica en que el movimiento de empoderamiento económico de las mujeres capte la

atención de las inversoras y fomente la creación de una comunidad inversora de mujeres para apoyar las bases razonables del crecimiento que ellas representan. Se crearían así lugares de trabajo más igualitarios para las mujeres y se apoyaría a las comunidades de un modo positivo.

De vuelta a la dama Stephanie Shirley, es obvio que estamos ante una mujer excepcional, alguien que combinó inteligencia, determinación y generosidad para dejar un legado extraordinario a la sociedad. Pero al observar a otras mujeres, creo que además es un ejemplo típico de la mayoría mujeres emprendedoras. Tras entrevistar a cientos de mujeres propietarias de empresas de todo el mundo durante los últimos diez años, estoy convencida de que aprovechar ese deseo de ayudar es una de las cosas más poderosas que puede hacer nuestro movimiento de empoderamiento económico de las mujeres para que la causa progrese en todo el mundo.

13
INCORPORACIÓN AL MERCADO MUNDIAL

Los grupos de mujeres de Papúa Nueva Guinea estaban encendidos con la noticia: una empresaria local había negociado un trato para que treinta mil mujeres agricultoras suministrasen productos a la cadena de supermercados Stop & Shop. Esas mujeres pobres se habían estado ganando un medio de subsistencia a base de huertos pequeños, como tanta gente en todo el mundo. Pero una ONG de organización local llamada Mothers Helping Mothers las había formado para poder suministrar a un gran comprador. Aprendieron métodos nuevos y la manera de seleccionar las frutas y las verduras que pasarían el control de calidad. Idearon el traslado de los productos hasta un carguero que llegaría una vez a la semana. El acuerdo iba a consolidar una fuente de alimentos de alta calidad y fiable para Stop & Shop y al mismo tiempo garantizaría unos ingresos constantes para unas mujeres que, por lo demás, sufrían graves limitaciones económicas.

Cuando en 2018 llegué a Port Moresby para la «reunión de mujeres» del Foro de Cooperación Económica Asia-Pacífico, la cuestión que flotaba en el aire era cómo hacer eso mismo en otros países para ayudar a más mujeres. Los obstáculos que los mercados agrícolas plantean a las mujeres en todas partes (la falta de transporte, las cooperativas excluyentes de género) al fin habían logrado superarse. El mercado mundial estaba conformado para trabajar para las mujeres, no en contra de ellas.

«El mercado mundial.» Suena a una especie de bestia fantástica e inmensa, pero no es más que una red de

intercambios construida a partir de miles de acuerdos como este. El mercado mundial se ensambla, punto por punto, mediante personas normales que crean los vínculos, aceptan hacer transacciones y trabajan de forma interrelacionada para fabricar y trasladar mercancías de un lado a otro. Sin embargo, las mujeres se ven excluidas demasiado a menudo de esta enorme red porque no conocen a la gente que hay que conocer, y a su vez esa gente no las conoce a ellas.

Estar en esa red es importante también porque, antes de cerrar un acuerdo como el que consiguió Mothers Helping Mothers con Stop & Shop, inevitablemente hay que solucionar toda una secuencia de problemas (cómo conseguir el fertilizante necesario para el nuevo método de cultivo o dónde comprar las cajas que llevar al carguero, por ejemplo). Por lo general se trata de cosas muy ordinarias. Sin embargo, una vez que se han resuelto los problemas y se han creado los vínculos pertinentes, queda construida una cadena de acciones y transacciones que puede seguir funcionando, casi automáticamente, mientras haya alguien en el otro extremo de la cadena dispuesto a comprar. Y eso puede suponer un buen flujo de ingresos para todo el mundo, incluida la gente que conduce los camiones, fabrica el fertilizante y vende las cajas.

Cuando una gran empresa o un gobierno deciden comprar algo a granel (cualquier cosa), hablamos de «adquisición». Puede tratarse de pomelos, jabones, pendientes o chinchetas, según el sector que corresponda al comprador. Si el envío de los artículos adquiridos cruza fronteras nacionales, eso se considera «comercio internacional». Y ya está. No hay ningún misterio: solo un montón de partes en movimiento.

Los hombres ostentan el 99 % de todos los contratos de adquisiciones del mundo y, en consecuencia, controlan el 99 % del comercio internacional.[1] Así pues, estamos ante una parte lucrativa de la economía de la que se excluye casi por completo a las mujeres. Las mujeres propietarias de empresas de Moldavia o las emprendedoras del Reino Unido —o cualquier otro negocio propiedad de una mujer

que venda algo que pueda usar un gran comprador— lo tendrían todo solucionado si lograsen obtener tan solo uno de esos contratos. Dado que esas mujeres son mejores empleadoras para otras mujeres, sería además una buena situación para el movimiento de mujeres.

El problema es que si perteneces a un colectivo de personas que durante miles de años ha tenido prohibido salir de casa o de la granja, quizá no conozcas a nadie a quien venderle tus productos o con quien idear soluciones, y con frecuencia ni siquiera sabrás cómo hacer muchas de las cosas necesarias para participar. Esta realidad ocurre en Papúa Nueva Guinea, en Guadalajara, en Aberdeen y estés donde estés. Por tanto, el empoderamiento económico de las mujeres también se ha ido orientando hacia las adquisiciones y el comercio internacional. En vista de que en torno al 80 % del comercio internacional pasa por corporaciones multinacionales, se desarrolló una iniciativa para conseguir que las multinacionales integrasen en sus cadenas de suministro negocios propiedad de mujeres.

El término «cadena de suministro» es jerga técnica, pero su significado en realidad es muy sencillo. Digamos que una compañía le compra uniformes a una empresa de ropa; ese sería el primer nivel de la cadena de suministro. A su vez, el proveedor de ropa compra tejidos, maquinaria, hilos y embalaje a otras empresas. Ese sería el segundo nivel. Dichas empresas, por su parte, compran a fabricantes de tejidos, fábricas de acero, empresas de plástico y papel e incluso empresas madereras, formando así un tercer nivel. Vemos con claridad que llegados el cuarto o quinto nivel se acumulan una buena colección de industrias y una cantidad considerable de personas implicadas.

Muchas mujeres trabajan en los distintos niveles de las cadenas de suministro de las multinacionales, por lo que centrarse en dichas cadenas puede ayudar a un gran número de mujeres empleadas, además de a las emprendedoras. Por ejemplo, cuando minoristas como Primark y Target compran a una fábrica emplazada en China o Sri Lanka, comprueban que ese proveedor garantice

el cumplimiento de unos estándares de seguridad. Si un gran cliente quiere que una fábrica en cuestión disponga de algún elemento (como salidas señalizadas con iluminación), es muy probable que su propietario satisfaga esa petición para obtener y conservar el contrato. Puede ocurrir que una fábrica permita a un gran comprador incorporar un programa de formación diseñado para mejorar prácticas sociales o sanitarias; o que un gran comprador solicite que en la fábrica haya representación de género o raza, indicando sutilmente que prefiere tratar con empresas diversas. El comprador estipula lo que la fábrica adquiere para desarrollar sus productos, ya sean tejidos ignífugos o embalajes reciclables. Esto, a su vez, influye en el segundo nivel. Por tanto, una gran multinacional tiene el potencial de cambiar muchas cosas en su cadena de suministro acogiéndose al contrato del primer nivel y, más allá de eso, recurriendo a la «influencia moderada». En todos esos casos, sin embargo, el comprador solo ejerce una influencia, pero no puede dictar ninguna práctica, porque no es propietario del proveedor. Su único poder es amenazar con llevarse el negocio a otra parte.

Más allá del segundo nivel, incluso una multinacional tiene limitada su capacidad para comprobar lo que ocurre en las empresas proveedoras, además de reducirse su influencia. Y, por desgracia, los niveles tercero o cuarto, sobre todo en los países en desarrollo, pueden estar ocultando prácticas turbias. En concreto, podrían producirse abusos laborales e incluso situaciones de esclavitud. Para combatir esos problemas, las multinacionales trabajan para eliminar la corrupción y el abuso junto con gobiernos, sindicatos, ONG y agencias internacionales, así como con las demás empresas de su propia industria.

Pido disculpas si estoy siendo condescendiente al dar por sentado que quien me lee no sabe nada de esto, pero es que yo no me enteré hasta 2013, cuando asumí un proyecto de investigación para Walmart.

En 2011, Walmart anunció un compromiso enorme con

el empoderamiento económico de las mujeres: prometió comprar 20.000 millones de dólares en productos de proveedores estadounidenses propiedad de mujeres en un plazo de cinco años y duplicar su gasto con mujeres en mercados internacionales durante ese mismo periodo. Walmart destinó 100 millones de dólares en concesiones para apoyar proyectos destinados al empoderamiento económico de las mujeres, entre ellos, una enorme iniciativa para mujeres en la agricultura. Prometió asimismo formar en ventas al por menor a doscientas mil mujeres de países en vías de desarrollo, lo que generó una movilidad ascendente; además, emprendió iniciativas en fábricas entre sus proveedores, con unos resultados impresionantes, como el de conseguir la igualdad salarial y una reducción de la violencia en el lugar de trabajo.[2]

Mi labor consistía en averiguar cómo evaluar un programa llamado Empowering Women Together (Empoderar a las mujeres unidas o EWT).[3] Con la iniciativa EWT, Walmart pretendía ayudar a crecer a negocios muy pequeños propiedad de mujeres ofreciendo sus productos a ciento cuarenta millones de clientes; al principio, lo haría mediante un portal especial en el sitio web y, conforme creciesen los negocios, a través de sus miles de tiendas físicas. Dicha iniciativa no se centraba en la agricultura, sino en pequeños artículos manufacturados que se venderían al por menor (de todo, desde muñequeras hasta cestas). Si EWT tenía éxito, Walmart habría demostrado la viabilidad de incorporar a las mujeres emprendedoras en el comercio internacional integrándolas en una cadena de suministro corporativa, algo que se esperaba que animase a otras multinacionales a hacer lo mismo.

Walmart es de lejos el mayor agente en numerosas cadenas de suministro. Pensemos en todos los productos que vende: artículos del hogar, bisutería, equipos de jardinería, electrónica de consumo, alimentos y bebidas, limpiadores del hogar, etcétera, etcétera. En calidad de mayor minorista del mundo (y mayor tienda de comestibles del mundo también), Walmart seguramente cuente con la

cadena de suministro más amplia y variada del mundo, y llega a casi todos los países e industrias. Introducir un objetivo ligado al empoderamiento económico de las mujeres en esa red de vínculos permitiría ayudar a mucha gente. Por ese motivo tenía tantas ganas de ser la que hiciese el estudio.

A través de una beca de investigación de la Universidad de Oxford que me daba independencia absoluta para comunicar y publicar los resultados de mis estudios nada más hallarlos, me dispuse a supervisar el desarrollo de la iniciativa EWT. Cuando nuestro equipo emprendió el trabajo, EWT había elegido a treinta mujeres emprendedoras, con empresas pequeñas e iniciativas empresariales de América del Norte, África, América Latina y Asia. El programa integraba a doce países de cuatro continentes y las proveedores iban desde dos graduadas en ingeniería por Stanford que creaban juguetes de aprendizaje para niñas hasta una fábrica que hacía flores de fieltro en Nepal.

Encontrar esos treinta negocios propiedad de mujeres había sido todo un reto. No existía ningún registro de pequeñas empresas de mujeres, ni siquiera en Estados Unidos, donde se aplican las iniciativas más avanzadas para alcanzar la diversidad entre los proveedores. Dado que no había una lista, el equipo de EWT de Walmart —dirigido entonces por MiKaela Wardlaw Lemmon— empezó a preguntar en encuentros comerciales y fue anotando información que veía en revistas o periódicos. El responsable de compras de EWT encontró una de las empresas (un fabricante de bolsas de lavandería ecológicas) en *Shark Tank*.

Para solucionar este problema, se fundó el Women's Business Enterprise Council (Consejo de empresas de mujeres o WBENC, pronunciado normalmente como «We-Bank»), que creó un registro de empresas estadounidenses propiedad de mujeres.* El WBENC lo crearon un grupo de empresas, municipalidades y otras organizaciones para tratar de encontrar negocios propiedad de mujeres a los que

comprarles productos. El Gobierno estadounidense aplica requisitos de diversidad de proveedores para todos sus contratistas, al igual que hacen otras grandes organizaciones, por lo que muchas empresas del país buscan proveedores propiedad de mujeres. Sin embargo, antes de que un negocio pueda considerarse legítimamente válido para ese requisito, ha de estar certificado como propiedad real de una mujer. Por tanto, el WBENC también se ocupa de esas certificaciones y de ofrecer formación para ayudar a mujeres a estar al tanto, como proveedoras, de los grandes compradores.

Encontrar negocios propiedad de mujeres en países en vías de desarrollo fue aún más complicado. Otros países, incluidas muchas naciones ricas, no han dado los pasos hacia la diversidad del mercado que sí ha emprendido Estados Unidos. Y no es viable andar por otros países en busca de negocios que puedan o no estar en manos de mujeres. Resulta ineficaz e incluso peligroso. Por tanto, alrededor de 2013, se creó WEConnect International para elaborar una lista internacional de negocios propiedad de mujeres. Fundada por un grupo de setenta y dos corporaciones que gastan en conjunto más de mil millones de dólares al año en productos y servicios, esta ONG viaja ahora por todo el mundo y trabaja bajo la protección de los gobiernos para celebrar grandes actos públicos en los que las mujeres pueden registrarse para convertirse en proveedoras. Melanne Verveer, la primera embajadora de Estados Unidos en asuntos internacionales de la mujer, y Hillary Clinton, la secretaria de Estado de Estados Unidos, fueron figuras principales de esta importante iniciativa internacional. WEConnect certifica y forma a las mujeres que se incorporan a la ONG y ha identificado ya a proveedoras de más de cien países.

Existe asimismo una iniciativa independiente de WEConnect en Europa que defiende la diversidad de los proveedores ante los gobiernos de esa región; el concepto de diversidad de los proveedores es innovador en Europa y se ha topado con cierta resistencia. Sobre todo en Gran

Bretaña, la idea de intentar incluir a mujeres en el comercio internacional lleva directamente a la objeción de estar dándoles un trato preferente. Esta reacción siempre me deja helada: allí donde el 99 % del negocio está controlado por hombres, ¿cómo puede alguien objetar en serio que dar a las mujeres un pequeño impulso es injusto? ¿Qué pasa con la injusticia de permitir la actividad descontrolada de un monopolio?

En todo caso, en la época del proyecto EWT, el equipo de Walmart no disponía de este tipo de opciones. Viajaban a eventos y muestras en busca de mujeres a las que comprarles productos. Podían recorrerse la mitad del mundo y solo encontrar a una mujer con un producto que pudiesen vender. Al final, incorporaron a dos ONG para que les ayudasen: Full Circle Exchange y Global Goods Partners.

Las personas responsables de la fundación de estas ONG eran tan especiales y normales como puede serlo cualquiera. Full Circle Exchange estaba dirigida por tres hombres de mediana edad de Boise, Idaho: los hermanos Priddy. Después de amasar sus ganancias vendiendo productos a grandes minoristas, querían devolver parte de su suerte. Con su propio dinero, abrieron Full Circle Exchange en 2012 y eligieron el empoderamiento económico de las mujeres como misión por el mismo motivo que otros lo han hecho: ayudar a las mujeres es un modo eficaz de combatir el sufrimiento extendido. En solo un par de años, John, Mark y Ed Priddy habían tejido una red desde África a Perú y estaban llenos de ideas para comercializar artesanía de mujeres.

Las dos mujeres fundadoras de Global Goods Partners, Catherine Shimony y Joan Shifrin, se conocían desde que hicieron su trabajo de grado en la Johns Hopkins School of Advanced International Studies. Tras acabar sus titulaciones, las dos se fueron a trabajar con fundaciones y se dedicaban a conceder financiación a programas de mitigación de la pobreza en países en vías de desarrollo, además de aprender de primera mano todo el bien que puede hacerse cuando las mujeres tienen dinero. En 2005,

con el apoyo de becas de las fundaciones en las que trabajaban, pusieron en marcha Global Goods Partners en un viejo edificio de oficinas de Nueva York. Su misión era poner en contacto a mujeres artesanas de países en vías de desarrollo con el mercado de consumo estadounidense. Empezaron con una pequeña cartera de grupos de mujeres que conocían su trabajo en fundaciones y, con referencias de su propia red de contactos en desarrollo económico, crearon una lista de cuarenta grupos socios de veinte países.

Así pues, con la ayuda de Joan, Catherine y los hermanos Priddy, y también de *Shark Tank*, la iniciativa EWT había conseguido completar su lista de treinta emprendedoras. Global Goods Partners trabajaría solo con organizaciones que tuviesen programas ya implantados para ayudar a las mujeres; por ejemplo, uno de sus socios fue la Maasai Women Development Organization (Organización para el desarrollo de las mujeres masáis o MWEDO), que ayuda a las mujeres indígenas masáis a alimentar a sus familias buscando un mercado mejor para sus adornos de cuentas, una técnica admirada en África durante siglos. En América del Norte, Full Circle Exchange tenía empresas socias que daban trabajo a mujeres refugiadas y exconvictas y eran propiedad de mujeres de minorías. En los países en desarrollo, sus socios daban empleo a algunas de las mujeres más necesitadas del mundo.

Sin embargo, en muchos de los casos, el siguiente obstáculo estuvo a punto de echar por tierra el acuerdo: todos los negocios propiedad de mujeres tenían que pasar el proceso de autorización de proveedores de Walmart, conocido como «auditoría de suministro ético». Como sabrán muchas de las personas que me lean, las corporaciones multinacionales reciben una gran cantidad de críticas por las condiciones de trabajo de sus cadenas de suministro. La mayoría de las empresas occidentales se han tomado esas críticas en serio y han creado estándares y procesos para evitar las infracciones. Una de las formas que

tiene Walmart de abordar este problema es hacer contrataciones solo con proveedores que puedan pasar una estricta auditoría, llevada a cabo por asesores locales independientes. Entre los criterios se tiene en cuenta si hay baños, dispositivos de seguridad ante incendios, salidas señalizadas con iluminación, puertas abatibles hacia ambos lados, contratos de trabajo con horarios y sueldos estipulados, nada de trabajo infantil y las otras cosas que se espera que cumpla un fabricante responsable.

Los proveedores norteamericanos no tuvieron problemas para pasar la auditoría porque los entornos de Estados Unidos y Canadá ya están organizados para cumplir todos esos criterios por ley. Sin embargo, para las empresas de países en vías de desarrollo fue muy complicado. Dado que las mujeres normalmente empiezan con poco capital, o ninguno, suelen abrir sus negocios como empresas informales de bajo coste. Eso significa a menudo que la dueña de la empresa trabaja desde casa y paga de su bolsillo cada artículo producido; no tiene un horario fijo con sueldos por horas. Según los requisitos de la auditoría de Walmart, no se permite ni el trabajo desde casa ni el pago de salarios por artículos. Algunas de esas empresas se ubicaban en pueblos sin electricidad ni fontanería, lo que anulaba la posibilidad de disponer de baños e iluminación de seguridad. En ocasiones, las mujeres trabajaban al aire libre, bajo un árbol. Tampoco estaba permitido. Algunas mujeres tenían por costumbre cuidar de sus hijos en grupo mientras trabajaban y charlaban, lo que quedaba descartado por la norma contraria a la presencia de niños. A algunas otras les era imposible regirse por un horario a causa de las limitaciones de movilidad típicas de los esquemas de género en ciertos países en desarrollo: si en un país las mujeres no podían estar fuera de casa mucho tiempo por miedo a que sus maridos las castigasen, tenían que ir andando a la ciudad, adquirir sus materiales de trabajo y luego correr a casa antes de que se notase su ausencia.

Tuve la oportunidad de explicarle todo esto a un joven

del equipo ético en la sede central de Walmart en Bentonville, Arkansas. Le sorprendió que cuestionase los estándares de la empresa. Entendí perfectamente que se sintiese así, pero la gente de los países ricos cree que esas normativas son un estándar objetivamente moral y a mí no me lo parece. Con frecuencia, quienes hacen esas políticas no tienen experiencia con mujeres que trabajan bajo un árbol, donde no hay electricidad ni fontanería en kilómetros a la redonda. No entienden que todas las personas del pueblo sentadas bajo el mismo árbol «son» el centro diurno de cuidados.

Creí que el sistema debía cambiar para permitir, no la corrupción o la crueldad, sino las diferencias en cuanto a condiciones de vida. Lo que hacía falta era un conjunto de normas internacionales que contemplasen un entorno empresarial distinto del existente en las grandes fábricas del estándar occidental. Al restringir las autorizaciones a los empresarios con el capital suficiente para disponer de instalaciones modernas, la política internacional excluye de facto a las mujeres pobres del comercio y lo reserva solo para los hombres que ya controlan la riqueza.

En alguna ocasión, las restricciones dejaban de lado a las mismas personas a las que EWT pretendía ayudar. Por ejemplo, la auditoría de MWEDO presentó un problema de identificación. Los masáis, una cultura muy patriarcal, practican el matrimonio infantil y dejan el asunto de la manutención de los bebés en manos de sus madres, por lo que hay un montón de mujeres muy jóvenes entre ellos que necesitan trabajar desesperadamente. Dado que las mujeres del África rural a menudo no disponen de registros de nacimientos, a veces no saben decir siquiera qué edad tienen. Debido a la malnutrición, una mujer de dieciocho años puede aparentar doce. Por tanto, cuando auditaron a esta organización, muchas de las trabajadoras parecían menores y no podían demostrar sus fechas de nacimiento, aunque fuesen acompañadas de sus propios hijos. Por suerte, en ese caso, los auditores preguntaron por los pueblos hasta que lograron verificar la edad de esas madres

jóvenes. La mayoría de los auditores no se habrían tomado la misma molestia.

El problema de la identificación surge siempre que un programa exige un registro formal, como la apertura de cuentas bancarias o la obtención de créditos o contratos telefónicos. En los años que han pasado desde que hice este proyecto, otras empresas, como MasterCard, han empezado a ir a países en vías de desarrollo y asociarse con gobiernos para conseguir que se emitan documentos de identificación para todo el mundo, incluidas, sobre todo, las mujeres de las zonas rurales. Por tanto, ahí habría otro escollo posiblemente resuelto.

El acceso a materiales es un gran problema fuera de América del Norte. Cuando las mujeres hacen artículos para el hogar o productos personales para tiendas occidentales, a menudo el diseño incluye un estilo nuevo de tejido, de lazo o de cuenta. En América del Norte, casi cualquier material lo puedes encontrar en internet y pedir para que te lo dejen en tu puerta al día siguiente. En los países en vías de desarrollo, algunos de esos materiales son imposibles de conseguir.

Luego hay cosas de lo más básicas, como los pigmentos. Pensemos un momento en las prendas de temporada que se ven en los escaparates de los minoristas: los colores de zapatos, bolsos y pañuelos a menudo coinciden con total exactitud. Los artículos expuestos, sin embargo, seguramente estén hechos por distintos fabricantes, quizá de varios países, que trabajan todos con un color Pantone estándar, de forma que cuando la mercancía llega al almacén del minorista, los distintos productos coinciden en tonalidad. Nuestro equipo se dio cuenta de que las mujeres de Kenia no podían conseguir los pigmentos correctos para que el color de algunas cestas coincidiese bien. Además, pretendían teñir la rafia en unas ollas grandes llenas de agua del río que colocaban sobre el mismo tipo de «cocinas» de piedra que yo había visto en las montañas de Uganda; luego secaban la paja al sol poniéndola encima de unos arbustos. Todos los pasos que

daban generaban una posible variación en el resultado del tinte y, por tanto, los productos quizá no pasaran el control de calidad de Walmart. Las mujeres necesitaban asistencia para conseguir esos suministros, además de ayuda técnica. Ofrecer este tipo de apoyo supondría eliminar otra barrera.

Las empresas de América del Norte llevaban ventaja por la mayor sofisticación técnica de sus mercados, pero también por la ética de dichos mercados. Por ejemplo, el Women's Bean Project de Denver vende todo tipo de cosas hechas en su mayoría con un ingrediente muy sencillo: alubias. Cuando hay cambios en los precios o la disponibilidad de alguna de las alubias que suelen usar, el proveedor se lo notifica con mucha antelación y le sugiere un sustituto o advierte de un retraso para que puedan planificarse. Este tipo de cooperación no existe para las mujeres de las naciones en vías de desarrollo.

En los países participantes en este proyecto, tanto desarrollados como en vías de desarrollo, así como en otros que he observado desde entonces, las mujeres necesitaban asesoría en producción técnica y asistencia para todo, desde materiales hasta fabricación o envío. Los negocios norteamericanos, por ejemplo, solían diseñar sus propios productos, pero luego tenían que encontrar una manera de que ese diseño incorporase todas las especificaciones de fabricación, calcular su coste y contratar su producción con una fábrica. Algunos terminaban por usar instalaciones situadas en el mismo país, ya fuese Estados Unidos o Canadá, y otros mandaban el trabajo a una fábrica de otra parte del mundo. El problema era encontrar la fábrica, fuese donde fuese, que tuviese la maquinaria adecuada para hacer el trabajo e incorporase las especificaciones de producción. Solo hay que conocer a alguien que conozca a alguien, y las mujeres por lo general no conocían a la persona adecuada, porque no formaban parte de las redes oportunas.

Una vez que los productos manufacturados están listos, hay que etiquetarlos y embalarlos para transportarlos hasta el minorista. Esto en sí es un trabajo considerable cuando el

volumen es grande. La mayoría de las mujeres norteamericanas con las que hablé no sabían de la existencia de «empresas de cumplimiento» que se ocupan de hacer todo esto y habían pasado una buena cantidad de meses tratando de hacerlo por su cuenta. De nuevo, el problema es estar excluida de las redes en las que una se entera de todas estas cosas.

Si la gente adecuada fuese consciente de esta carencia, seguramente podría paliarse la curva de aprendizaje descrita y, como resultado, sobrevivirían más negocios propiedad de mujeres. En Estados Unidos y Canadá, por ejemplo, podría ofrecerse asesoría técnica de todo tipo a través de organizaciones voluntarias como la Cámara de Comercio o el Rotary Club. En el mundo en vías de desarrollo, sería posible suministrar dicha asistencia siguiendo la línea del trabajo de los agentes de campo en la agricultura, dándosela solo, respetuosamente, a las mujeres.

El transporte y las aduanas añaden costes y también riesgos a los proveedores de EWT en los países pobres. El traslado del punto de producción a la zona de exportación suele ser caro y complicado de organizar. Para empeorar las cosas, los agentes aduaneros a menudo exigen sobornos o cambian los impuestos a su antojo. Una proveedora de EWT que intentaba enviar las cestas de rafia desde Nairobi, después de todos los quebraderos de cabeza y unos inesperados costes de producción, llevó sus artículos a la zona de procesamiento de la exportación y se encontró con que el agente aduanero se saltó el cálculo original y le exigió una tarifa superior al valor del pedido.

La corrupción gubernamental, sobre todo en las aduanas, es un problema mayor para las mujeres que para los hombres en todo el mundo.[4] Se da por sentado que las mujeres desconocen las tarifas y las normas de todo, y los agentes creen que está bien mentirles. Por supuesto, las mujeres son además vulnerables al acoso sexual. Dado que la mayoría de los países en vías de desarrollo solo disponen de uno o dos puertos principales, debería resultar eficaz apostar a agentes especiales que ayudasen a las mujeres que

quieran exportar mercancías para asegurarse de que las tratan bien. Si los países pretenden aumentar las exportaciones de negocios propiedad de mujeres —y todos parecen pretenderlo—, esta sería una vía importante y, en comparación, muy directa de facilitarlo.

Me ocurre con frecuencia que la gente no me cree cuando les cuento esto, pero el mayor obstáculo para el éxito de las mujeres empresarias en los países en vías de desarrollo era el estilo. Mi doctoranda Mary Johnstone-Louis y yo asistimos a la Women Vendors Exhibition celebrada por el Centro de Comercio Internacional en Ciudad de México en 2012. Aquella muestra pretendía actuar como un escaparate para mujeres empresarias, sobre todo procedentes de países en vías de desarrollo, donde podrían ofrecer su mercancía a grandes compradores, pero también para WEConnect, que entonces estaba empezando y allí podría incorporar a esas mujeres a su sistema. Cuando las mujeres y los compradores empezaron a interactuar, estos últimos se lamentaron de que ellas no fabricaban mercancía apta «para el mercado», es decir, para el mercado de consumo occidental. Sin embargo, sabemos que las mujeres de países pobres tienen poca exposición a ese mercado, o ninguna, así que no saben materializar en ideas los gustos o temporadas de este ni entienden bien su funcionamiento. Por ejemplo, suele pillarles por sorpresa cuando se enteran de que sus productos tienen que pasar por un control de seguridad para el consumo o una certificación contra la crueldad animal.

Las ferias de comercio internacional, normalmente en lugares como Shanghái, Nueva York y Milán, son demasiado caras para que esas mujeres puedan asistir, al menos con cierta frecuencia. Alguien debería organizar este asunto de manera que las ferias vayan adonde están las mujeres, y no al revés. Sería caro, pero se compensaría porque las mujeres normalmente «pillan el asunto» muy rápido. Por ejemplo en Moldavia, con tan solo una feria comercial, se transformaron las empresas de diseño de moda que eran propiedad de mujeres.

Las diseñadoras de Global Goods Partners trabajaban con las mujeres masáis para que concibiesen una bisutería que confiaban en que se considerase moderna, aunque usando su técnica tradicional de las cuentas. Pese a los máximos esfuerzos por parte de todo el mundo, las pulseras y collares estuvieron en el almacén de Walmart al menos un año; tras aplicarles repetidos descuentos, no consiguieron sacarlos de ahí. Walmart asumió todos esos costes, pero un fracaso extendido en las ventas haría inviable convertir la iniciativa EWT en un programa internacional en activo.

El cliente de Walmart era el juez último que decidiría si EWT iba a funcionar. La mayoría de los estadounidenses han comprado en Walmart unas pocas de veces, pero el comprador frecuente de Walmart es una persona de presupuesto ajustado. Dicho cliente necesita ser muy sensato en su consumo y, por tanto, no se le debe pedir que pague un alto precio de etiqueta en aras de un programa de desarrollo mundial experimental.

Mientras trabajaba con este proyecto, la gente me preguntaba a menudo si los precios de venta al público tan bajos de Walmart escondían un «engaño» a las mujeres pobres de los países en vías de desarrollo. Quienes me hacían esa pregunta, por lo general, nunca habían pensado en que a las mujeres pobres que compran en las tiendas de Walmart tampoco se las debía «engañar». Es el comprador de Walmart quien establece los límites de precios en esas tiendas. Si vamos a liberar la economía Doble X, debemos equilibrar los intereses de todas las mujeres implicadas en nuestro trabajo.

A veces, el producto no podía fabricarse por el precio aceptable para los compradores de Walmart. En algunos casos, podría haberse desarrollado una marca para vender el producto en cuestión por internet a través de plataformas más «lujosas», como Sundance o Anthropologie. El sentido de crear una marca es distinguirse lo suficiente para justificar un precio superior. Sin embargo, la creación de una marca no es algo que las mujeres de los países en vías de desarrollo puedan hacer; para ellas supone un desafío

crear cosas atractivas para el mercado occidental, no hablemos ya de convertirlas además en marca. Si las organizaciones comerciales como la Association of National Advertisers de Estados Unidos o la European Brands Association animasen a sus miembros a ofrecer voluntariamente asesoría en marketing a esas empresas propiedad de mujeres, eso les «haría bien» (como se dice mucho ahora entre la gente de negocios) a un montón de mujeres y a sus familias.

La ayuda en redes sociales también sería útil. Una queja constante entre socios y proveedores de EWT era que el sitio web de Walmart no destacaba lo suficiente sus productos. El funcionamiento del sitio dependía de que los compradores buscasen productos fabricados por mujeres (algo improbable) o buscasen los productos por su nombre (improbable también cuando careces de marca). Pese a que Walmart sí «presentaba» los productos cuando salían y había creado un portal especial para productos «fabricados por mujeres», vi que, en general, había demasiadas prioridades en conflicto en la interfaz de internet para sostener esa visibilidad hasta el punto que un negocio aislado necesitaba para consolidarse, no hablemos ya de la lista entera de proveedores de EWT. Si la comunidad mundial pudiese ofrecer apoyo y asesoría voluntaria en marketing, en especial para optimizar resultados digitales, eso supondría un gran beneficio para pequeños proveedores como estos.

Promocionar un producto como «fabricado por un negocio propiedad de una mujer» puede tener su atractivo. Según un sondeo de consumo hecho por Walmart, sus compradoras —que representan la gran mayoría de su clientela— prefieren comprar a un negocio de una mujer cuando todo lo demás (en especial el precio) sea igual. Al mismo tiempo, los hombres compradores afirmaban que no les importaba una cosa u otra. Por tanto, Walmart ayudó a WBENC a desarrollar un logo que pudieran usar todos los vendedores para señalar los productos de empresas de mujeres (figura 32).



Figura 32. Este logo de «Women Owned» se diseñó para identificar productos en la venta minorista de forma que los consumidores pudieran ayudar a las mujeres comprándolos.*

(*Fuente*: con permiso del Women's Business Enterprise Council. Para más detalles, véase <https://www.womenownedlogo.com>.)

Los proveedores de EWT tenían dificultades para conseguir el dinero necesario para comprar materiales y pagar a gente para que elaborase los pedidos de Walmart. Ninguna de las empresas podía permitirse inmovilizar durante mucho tiempo fondos de maniobra para la mano de obra y los suministros, pero había que esperar mucho tiempo entre el envío, la facturación, el procesamiento y el pago. En América del Norte, un banco puede ampliar el crédito basándose en la orden de compra de Walmart. Sin embargo, dado que las mujeres de países en vías de desarrollo no disponen de tierras y los bancos no prestan dinero sin el aval de una propiedad, las mujeres emprendedoras no pueden conseguir préstamos, ni siquiera con una orden de compra.

Los hermanos Priddy abordaron este problema una y otra vez. Hablaron con bancos e inversores de impacto social. Sin suerte. En un par de casos, terminaron por adelantar ellos el capital. «Ahí está el problema», me decía John Priddy por teléfono un día. «Queremos que los negocios propiedad de mujeres crezcan, pero no tienen capital. Así que cuando llega le momento de su expansión y necesitan reunirlo, ¿adivina quién lo tiene? ¡Los hombres! Pongamos que consiguen el capital de los hermanos Priddy. ¡Por mucho que queramos ayudarlas, eso significa que su negocio se convierte en una empresa propiedad de hombres!»

Como empresa social sin ánimo de lucro, Global Goods Partners tiene acceso a una financiación de la que una organización lucrativa no dispone. Por tanto, se permite

adelantar el 50 % del valor de un pedido para que sus socios productores adquieran materiales al principio y paguen a las mujeres artesanas durante el proceso de producción. Pese a no ser una solución para que las mujeres consigan la igualdad de acceso al capital, sin este mecanismo de financiación la mayoría de los negocios de mujeres con los que trabaja Global Goods Partners no podrían seguir en activo.

Veo ahora que se está trabajando bien en busca de soluciones. La iniciativa We-Fi del Banco Mundial tiene un fondo de unos 300 millones de dólares para su distribución entre los bancos de desarrollo regional de todo el mundo con el fin de usarlo en programas de apoyo a mujeres emprendedoras. Ese fondo se está combinando con contribuciones de otras fuentes, hasta el punto de superar el triple de la cantidad total de dinero disponible. Me siento honrada por participar en el trabajo de We-Fi, sobre todo porque me ha abierto una ventana a todas estas posibilidades.

Con el tiempo, las propuestas de We-Fi se han hecho cada vez más conscientes en materia de género y se han centrado en otros asuntos más allá del crédito, incluido el problema del capital social. Actualmente hay iniciativas en marcha que recurren a una variedad de incentivos, mecanismos y medidas de apoyo para ayudar a las mujeres a reunir capital social. Sin embargo, a una organización con el alcance y la autoridad del Banco Mundial le cuesta conseguir obrar un cambio así, además de necesitar fondos que actúen como estimulante y colchón.

En realidad, la mayoría de lo que ya he descrito aquí se conseguiría más fácilmente si los grandes organismos económicos internacionales, como el G7, el G20 y el APEC, y los líderes mundiales, prestasen más atención. Al final, Walmart llegó a la conclusión de que el «ecosistema» para los negocios propiedad de mujeres en los países en vías de desarrollo sencillamente no admitía el cierre de contratos con empresas tan pequeñas. Decidió centrarse, por el contrario, en ayudar a crecer a los negocios propiedad de

mujeres ya presentes entre sus proveedores y en desarrollar otros programas, como las iniciativas con negocios al por menor, agricultura y fábricas que ya estaban dando buenos resultados. Me decepcionó la decisión de Walmart, pero la entendí.

A decir verdad, con la evolución de estas y otras colaboraciones entre corporaciones, ONG, agencias internacionales, diversas organizaciones de mujeres y, a veces, gobiernos nacionales, ha ido quedando cada vez más claro que el ecosistema mundial necesita una gran reforma general, no solo un puñado de arreglos sueltos a cargo de personas y empresas bienintencionadas a título individual. Para que las mujeres alcancen la igualdad en la economía internacional, quienes ocupan la cima de la gestión económica mundial tienen que abrazar la perspectiva de género. Parece toda una hazaña, y lo es, pero los líderes de Canadá me hacen pensar que es posible.

Canadá es sin duda alguna el primer gobierno en la historia mundial en presumir de tener un primer ministro feminista y una política exterior feminista, aunque son sus acciones las que hacen honor a esos calificativos. El nuevo enfoque «progresista» de Canadá en el comercio no es nada más y nada menos que la visión de un nuevo orden mundial; el gobierno afirma que no volverá a desarrollar actividades comerciales siguiendo la filosofía económica dominante en todo el mundo porque es destructiva e insostenible. En su opinión, poner el foco en el género es una estrategia primordial para hacer avanzar la economía mundial hacia un futuro humano y sostenible. La comisión de comercio de Canadá calcula asimismo que eliminar las barreras a la participación de las mujeres en el comercio mundial impulsaría la economía del país con 114.000 millones de dólares.

En julio de 2017, Canadá y Chile cerraron el primer tratado de comercio internacional en incluir una disposición de igualdad de género. El capítulo sobre comercio y género del Tratado de Libre Comercio Canadá-Chile en su versión actualizada recoge que el comercio no

es neutro en cuanto a género y ahonda en ello al subrayar «la importancia de incorporar una perspectiva de género en la promoción del crecimiento económico inclusivo y el papel clave que pueden desempeñar políticas en materia de género para alcanzar un desarrollo socioeconómico sostenible».5

En las disposiciones del tratado, ambos países reafirman sus compromisos con todos los acuerdos internacionales sobre igualdad de género y se comprometen a promocionar el conocimiento entre la ciudadanía de sus «leyes, normativas, políticas y prácticas sobre igualdad de género» a escala nacional. A continuación, se incluye una lista de actividades que Chile y Canadá incorporarán a sus planes de empoderamiento de las mujeres, desde la inclusión financiera de las mujeres hasta su mayor representación en puestos de liderazgo y toma de decisiones. Se recopilarán y analizarán datos desagregados por sexo en ambos países, de forma separada y conjunta.

Como aspecto relevante para las circunstancias que he descrito en este capítulo, el tratado comercial de Canadá y Chile crea una comisión conjunta que está explícitamente facultada para trabajar en cooperación con ONG, el sector privado, agencias internacionales y «otras instituciones relevantes apropiadas» para promover la igualdad de género a través del comercio. Esta disposición sienta las bases para la construcción de un ecosistema con conciencia de género muy necesario, según reconocen las numerosas organizaciones que ya están trabajando en el asunto.

Canadá está tratando activamente de persuadir al resto del mundo para que siga su ejemplo. Por este motivo, el país se implicó en la redacción de la Declaración conjunta sobre comercio y empoderamiento económico de las mujeres presentada en 2017 en la reunión de la Organización Mundial del Comercio (OMC) organizada en Buenos Aires. La persona responsable de esta declaración fue Arancha González, directora ejecutiva del Centro de Comercio Internacional (CCI).

Arancha había sido la ponente inaugural en el Power

Shift Forum de 2015. Aquella mañana, impresionó a todo el público por la intensa pasión con la que habló sobre la desgracia de la desigualdad de género en los mercados mundiales. Al explicar que solo el 11 % de las mujeres propietarias de negocios participan en acuerdos de importación-exportación, anunció que el CCI se estaba comprometiendo oficialmente a alcanzar el objetivo de integrar a un millón de mujeres en el sistema de comercio internacional para 2020. Con esta medida, el CCI esperaba aumentar el PIB mundial en 148 billones de dólares.

En las explicaciones escritas y las justificaciones de la Declaración conjunta sobre comercio y empoderamiento económico de las mujeres, quienes la apoyaban explicaban que abordar el género podía ser el primer paso para dar una agenda más progresista a la OMC y, por tanto, devolverla al camino que originalmente tenía previsto seguir.[6]

En virtud de la Carta de las Naciones Unidas, firmada en 1945, el comercio internacional se dedicaba a un nuevo propósito: apoyar la paz. El artículo 55, «Cooperación internacional económica y social», especifica que el principal objetivo de la economía mundial es crear «las condiciones de estabilidad y bienestar necesarias para unas relaciones pacíficas y amistosas entre las naciones».[7] Las Naciones Unidas fundaron varias agencias dedicadas a esta nueva agenda económica, incluidos el Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional y la predecesora de la OMC. No obstante, cuando el comercio se dividió del resto en virtud del Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (1948), se divorció la economía de la misión humanitaria. En ese momento, la política comercial asumió la ideología del «poder es la razón», típica de la economía de la década de 1950, y ahí se quedó durante los siguientes setenta y cinco años.

Por tanto, en 2017, los activistas responsables de la declaración en nombre de las mujeres —que sabían bien cuáles eran los efectos humanitarios positivos derivados de la inclusión económica de género— consideraron que estaban proponiendo un regreso a la auténtica misión de la

Carta de las Naciones Unidas al poner el género sobre la mesa. Así, con una declaración como esta, los derechos de las mujeres volverían a quedar cubiertos en las agendas mundiales en materia económica, pero también humanitaria.

La declaración era un acuerdo no vinculante pero relevante para permitir la aplicación del análisis de género en la política nacional e internacional, fomentar el emprendimiento femenino y la inclusión financiera de las mujeres, retirar barreras a la participación de las mujeres en el comercio y desarrollar estadísticas e investigaciones de género útiles. Los Gobiernos de Islandia y Sierra Leona pusieron sobre la mesa la declaración y la firmaron 119 países (al final, 122), incluidas todas las naciones ricas, a excepción de Estados Unidos. Entre los países de mayoría musulmana, solo firmaron Turquía y Pakistán. India, con la segunda población más grande del mundo y uno de los registros más funestos en materia de género, no firmó bajo el pretexto de que el género no debía formar parte de ningún acuerdo de comercio.[8] Los cuarenta y seis países que rechazaron firmar se sintieron especialmente ofendidos por que las mujeres pidiesen contratos de adquisiciones, además de creer que, en general, suponía demasiado trabajo asumir los intereses de las mujeres.

No fue ninguna sorpresa que Estados Unidos no firmase. Los estadounidenses aún no han ratificado la carta internacional de derechos de las mujeres de 1979, esto es, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CETFDCM); es uno de los solo seis países que no han ratificado este importante tratado, junto con Irán, Palau, Somalia, Sudán y Tonga. Como expliqué anteriormente, Estados Unidos fue el criadero original de la filosofía del mercado extremo; sus representantes aún adoptan a menudo la postura de que los mercados no deberían incorporar cuestiones sociales, tampoco la desigualdad de género. En los últimos años, Estados Unidos ha sido además el típico matón del patio de colegio en la OMC y no parece probable que vaya a

comprometerse positivamente con una agenda progresista.

La insistencia por parte de India de que la palabra «comercio» ya está definida de manera que excluye la cuestión de género tiene su raíz, de nuevo, en la filosofía que defiende que los mercados funcionan de forma objetiva, una premisa formulada convenientemente para garantizar que quienes se benefician de «las cosas tal y como están» sigan con su mina de oro. Consentir esta filosofía supone apoyar la estructura, los valores y los beneficiarios del sistema mundial de intercambios que tenemos ahora mismo. Este punto de vista no puede combinarse con un filtro de género sin venirse abajo, porque hacerlo supondría reconocer que hay dos economías distintas en activo dentro del sistema mundial «objetivo», y que una estaría en una desventaja grave y estructural frente a la otra. India tenía la intención de aferrarse a una filosofía fundamentada en la falsedad de que la economía es neutra en materia de género.

La respuesta de la sociedad civil fue asimismo decepcionante. Algunos hicieron polvo la declaración mediante lo que se ha convertido ya en una estrategia predecible para ralentizar el avance en la inclusión de género: observadores ostensiblemente progresistas se oponen a cualquier medida que ayude a las mujeres hasta que no se solucionen primero un montón de problemas mundiales, o hasta que el orden mundial no arda y quede sustituido por otra cosa. Esta postura es un intento cínico por mantener a las mujeres como rehenes y usarlas como calzador para otras agendas ideológicas que los detractores pretenden priorizar en su lugar. Al poner todos los problemas del mundo por delante de cualquier tentativa de espaldarazo a las mujeres están gritando: «¡Las mujeres a la cola, todo lo demás antes!». Se trata de una variante inadmisible de la política patriarcal, aunque este supuesto progresismo se detecta cada vez más en cualquier parte en la que se esté reflexionando sobre reformas del sistema en materia de género, en un intento constante por bloquear la causa de las mujeres y una demostración más de que la

izquierda puede ser enemiga de la igualdad de género con la misma facilidad que la derecha.

Por desgracia, hubo organizaciones de mujeres que también se subieron a ese carro y publicaron comunicados que, irónicamente, estaban cargados de una perspectiva de género. Más de ciento sesenta organizaciones de mujeres y «grupos aliados» firmaron una petición para que sus representantes gubernamentales no ratificasen la declaración. A continuación, se recogen algunas de las cosas que dijeron para protestar contra el primer acuerdo por la igualdad de género surgido en la Organización Mundial del Comercio:

> Organizaciones por los derechos de las mujeres de todos los continentes han rechazado esta declaración por ser una maniobra de distracción «pintada de morado» y diseñada para desviar la atención del daño que hace la OMC. Si su interés por los derechos humanos de las mujeres fuese auténtico, los gobiernos cambiarían las normas del comercio internacional que dictan actualmente los salarios de las mujeres, las expulsan de sus tierras y privatizan bienes públicos para enriquecer a corporaciones multinacionales. Estamos hartas de que la igualdad de género se utilice como una cínica estratagema para justificar el neoliberalismo.
>
> KATE LAPPIN, coordinadora regional,
> Foro de Asia-Pacífico sobre Mujeres, Ley y Desarrollo

> Las mujeres campesinas se han visto devastadas por las políticas del libre comercio que han abierto los mercados agrícolas a la inversión extranjera. La liberalización del comercio agrava las ocupaciones de tierras por parte de las corporaciones que privan a las mujeres de sus terrenos y de su subsistencia, generando una hambruna extendida que destruye comunidades y ahonda en la miseria de las mujeres.
>
> ZENAIDA SORIANO,
> Amihan, Federación Nacional de Mujeres Campesinas,
> Filipinas

> Las mujeres fueron las primeras en mostrar que la OMC era un patriarcado capitalista institucionalizado a escala mundial. No vamos a permitir que se use a las «mujeres» como un caballo de Troya para expandir y extender un sistema que está destruyendo las vidas y la subsistencia de mujeres y niños, de personas campesinas y trabajadoras y de todo el planeta.
>
> VANDANA SHIVA, académica india, activista ecologista, defensora de la soberanía alimentaria[9]

En todas estas afirmaciones, cuando se habla de «mujeres» se hace referencia a una subespecie indistinguible de los oprimidos; no se reconoce en ningún momento que todos los oprimidos no viven desfavorecidos por igual, ni que los hombres «campesinos» sistemáticamente excluyen a las mujeres «campesinas». Llama la atención que los intereses económicos de las mujeres se traten como algo trivial que puede utilizarse solo como una cubierta superficial, como un caballo de Troya en el que ocultar cuestiones más sustanciosas. Nada que hagan las mujeres puede ser serio, sustancial ni beneficioso, eso es lo que dejan implícito; por tanto, todos los esfuerzos en su nombre no son más que una «cínica estratagema». Incluso las menciones a la propiedad de las tierras revelan una ignorancia asombrosa: no fue la OMC la que les quitó las tierras a esas mujeres; ellas, de entrada, nunca tuvieron tierras.

A estas disidentes y a los «progresistas» de las ONG, cualquier trato con la OMC les resulta inaceptable, incluso aunque sea para un fin digno como ayudar a las mujeres y, con ello, a los pobres y hambrientos. Ni aunque el fin sea llevar a la OMC por un camino más progresista; eso solo sirve para distraer del daño que ya ha hecho. No, solo hay dos posturas posibles: o estás en contra de la OMC o eres su cómplice, y desde esas posiciones no sale ningún camino que conduzca a algún sitio productivo.

El «neoliberalismo» es un término utilizado de forma tan promiscua que cuesta saber a qué se refiere cuando lo ves mencionado. Puede referirse a una fe excesiva en el

capitalismo de no injerencia (que yo he llamado aquí economía del mercado extremo). O también puede utilizarse como una crítica a programas que no abordan problemas sistémicos, sino que esperan que las personas solucionen sus propias cosas. Ninguna de estas objeciones se aplica a la gente que intenta convencer a la OMC de empezar a trabajar en la exclusión de las mujeres de los mercados internacionales.

A decir verdad, en el uso común, «neoliberal» no es más que un epíteto para cualquiera con disposición a trabajar dentro de las estructuras económicas actuales, aunque sea para empoderar a las mujeres y ayudar a los pobres. Para escapar de estas duras críticas, una no puede trabajar con ninguna organización ni empresa económica internacional, ninguna, ni supuestamente tampoco con ningún gobierno que tenga a representantes en la OMC, incluidos los 164 Estados miembros. Por tanto, según esta gente, en realidad no puedes trabajar con ninguna organización que ahora mismo esté «en el sistema» sin que te llamen «neoliberal». Supongo que se hará alguna excepción con los sindicatos que todavía negocian con empresas en todo el mundo.

Las críticas contemporáneas a menudo tratan el capitalismo como si fuese la única forma de patriarcado que ha existido en la historia. Se niega así la larga y horrenda experiencia de las mujeres en manos del patriarcado, una fuerza singular con múltiples formas y vidas infinitas. Desde esa perspectiva, no hay patriarcado paleolítico, patriarcado forrajero, patriarcado hortícola, patriarcado nómada, patriarcado guerrero ni patriarcado agrícola. Desde luego, no existen el patriarcado socialista, el comunista ni el soviético.

Dicha postura no reconoce que las mujeres sufren a causa de un conjunto concreto de limitaciones que las aparta de estar integradas en términos de igualdad en cualquier tipo de economía. De hecho, la sugerencia implícita es que las mujeres deberían hacerse a un lado, que habría que seguir permitiendo su exclusión, continuar con

su sufrimiento, mientras esperan a que el mundo sea perfecto.

No hay manera de ampliar esas miras. Y las mujeres no entran en su foco.

Podemos esperar a que exista un orden mundial carente de problemas antes de abordar la desigualdad de género. O podemos dar prioridad a las mujeres ahora.

La mitad de la población es mucha gente. Cinco milenios de brutalidad es dolor suficiente. La mayor desigualdad entre todos los grupos desiguales es bastante injusticia. Garantizar un futuro esperanzador es motivo de sobra. Ha llegado la hora de anteponer la economía Doble X.

14
EL CAMINO A LA REDENCIÓN

El trato dado por la humanidad a las mujeres es una de las partes más oscuras de nuestra historia. Durante demasiado tiempo, nos hemos resistido a enfocar esta cuestión, quizá por temor a enfrentarnos a una realidad dolorosa. Ahora, un enorme alijo de evidencias, desde historias hasta datos estadísticos, ha sacado a la luz esta tragedia. No obstante, los datos iluminan asimismo un camino hacia la redención. Apelando a la justicia y a la compasión, así como al bienestar material de toda la especie, suplico a quienes me lean que se unan al movimiento de empoderamiento económico de las mujeres en este viaje nuevo y tan importante.

Por todo el mundo, las mujeres sufren prácticas económicas cuyas raíces se remontan miles de años. Está la compraventa de hijas contra su voluntad. La quema de esposas una vez que se ha acabado la dote. La obligación de las viudas a aceptar humillaciones sexuales para que sus hijos y ella misma tengan un medio para sobrevivir. La privación de alimentos a esposas dependientes como castigo por ofensas domésticas menores. La reclusión de madres en hogares violentos porque no tienen otro refugio para sus hijos y para ellas.

Vemos ahora que los mecanismos económicos sistemáticamente mantienen a las mujeres en una situación de dependencia y desigualdad en todos los países. Los hombres monopolizan el capital. El matrimonio es una barrera frente al empleo. Hay agresiones sexuales en el lugar de trabajo. Los hombres se apropian de ganancias y bienes familiares. Existe una discriminación por la

capacidad cerebral. Hay una carga de servidumbre injustificada. La maternidad está penalizada.

No obstante, las exclusiones de la economía Doble X también implican unos costes enormes para sociedades enteras. Los altos índices de fertilidad adolescente y mortalidad infantil surgen de la venta de hijas jóvenes para casarlas. Las viudas que se quedan sin nada conforman el segmento más amplio de las personas en pobreza extrema. La inseguridad alimentaria y la hambruna mundial se agravan por la imposibilidad de las mujeres de poseer tierras. Tras décadas de ganancias desiguales, las mujeres mayores tienen más probabilidades de depender de la ayuda gubernamental. Allí donde las mujeres no disfrutan de autonomía, los costes en muertes, destrucción de propiedades, enfermedades y traumas son incalculables. Los niños acaban hambrientos, enfermos y faltos de educación porque sus madres no ostentan poder económico.

Existe asimismo un coste considerable en cuanto a oportunidades. Las mujeres que trabajan son la fuente más fiable de crecimiento económico. Cuando se tienen que quedar en casa por falta de cuidados infantiles asequibles (o porque sus maridos no las dejan salir de casa), las mujeres pierden y sus países también. Muchas sociedades, sobre todo en Occidente, hacen inversiones considerables en la educación de las mujeres y luego las sacan del mercado laboral, con lo que desperdician un valioso recurso, pierden la oportunidad de tener un crecimiento sostenible y ensanchan una brecha de competencias que ya amenaza su futuro.

Si se hace un esfuerzo internacional deliberado para eliminar las limitaciones a la economía Doble X, podrán solucionarse algunos de los problemas más trágicos del mundo. Se ha demostrado en muchas ocasiones que el empoderamiento económico de las mujeres es la mejor arma existente contra la pobreza. Las mujeres económicamente autónomas pueden alejarse de los abusos. Suministrar a las mujeres jóvenes los medios necesarios para ganar dinero las protege de la trata de personas. La

igualdad de género reduce la violencia de todo tipo.

Los efectos beneficiosos de la plena inclusión de las mujeres serían visibles a escala institucional y nacional. Incluir a las mujeres en el sistema financiero contribuye al beneficio institucional y también reduce riesgos, aumenta la transparencia y añade estabilidad a la economía en su conjunto. Permitir a las mujeres participar en el comercio internacional incrementa la capacidad de resistencia e innovación de un país. Cuando las mujeres tienen dinero que gastar, se cultiva capital humano. La inversión comunitaria y las contribuciones benéficas crecen en paralelo. Cuando las mujeres comparten el liderazgo económico, vemos mejores resultados, riesgos inferiores, menos daño medioambiental y entornos laborales más amables.

Dado su poder para generar crecimiento y reducir costes, la economía Doble X, cuando no está excluida, se paga sola. Las inversiones hechas, por ejemplo, en cuidados infantiles asequibles se verían compensadas por el flujo de mujeres que llegarían al mercado laboral (mujeres que de otro modo tendrían que quedarse en casa), liderando con ello un aumento del PIB que generaría un incremento de los ingresos tributarios. Aun así, los datos demuestran que los hombres no perderán trabajos si las mujeres acceden al mercado laboral, porque el crecimiento resultante impulsará la creación de más empleos. Los hombres se benefician por otras vías cuando comparten responsabilidades económicas con las mujeres; el exceso de trabajo, los espacios laborales dominados por hombres y la responsabilidad de mantener a una familia en solitario se cobran una factura importante en los hombres de todo el mundo.

Los resultados económicos son mejores cuando hombres y mujeres trabajan en un equilibrio de género, ya sea en el entorno laboral o en casa. Los estudios demuestran sistemáticamente que los equipos de hombres y mujeres hacen mejores inversiones, producen mejores mercancías, generan mayores ingresos y tienen menos fallos. En el

hogar, las parejas que comparten las labores domésticas y el trabajo remunerado muestran relaciones más estrechas con los hijos, valores más igualitarios, menos tensión interpersonal y más productividad.

Si queremos encontrar una mejor manera de vivir como civilización, no hay una estrategia más segura que eliminar las limitaciones a la economía Doble X. De todos modos, habrá oposición. Algunos hombres se enfadarán ante un movimiento mundial para incluir a las mujeres en la economía porque no pueden anular su apego por la masculinidad tradicional sin sufrir una angustia importante. Su ira será señal de peligro para el resto, como siempre, pero debemos unirnos con determinación para hacerles frente.

Es probable asimismo que los economistas se opongan. Esta disciplina está muy comprometida con una ideología que no puede estirarse tanto como para explicar la exclusión sistemática de la mitad de la especie humana. Las desventajas de las mujeres, insisten, han de ser resultado de la «selección personal». Es decir, nos piden que creamos que las mujeres de todos los países del mundo, en todas las épocas de la historia, en todas las industrias, en todas las profesiones y en todos los sectores de la economía mundial han tomado las mismas decisiones contraproducentes o han carecido de toda cualidad que fuese necesaria en todos esos casos para alcanzar el éxito. Sin embargo, la economía Doble X tiene tras de sí una historia trágica, no a millones de mujeres tomando las mismas malas decisiones o compartiendo las mismas deficiencias.

Cuando nos fijamos en las persistentes desventajas sufridas por las mujeres del mundo, vemos un patrón de desigualdad estructural provocado por la exclusión intencionada, no miles de actos aleatorios de irracionalidad femenina. Esas son las marcas distintivas del colectivo marginal más antiguo y numeroso de la humanidad. Trabajemos en común para redimir esa horrible historia y sustituirla por una paz próspera.

Hace falta un movimiento internacional conjunto para

acabar con las limitaciones sistemáticas impuestas a las mujeres. Queda mucho trabajo por hacer. No será fácil ni rápido, pero el cambio merecerá la pena. Para emprender la tarea, podemos inspirarnos en la promesa de una economía mundial que no solo sea más inclusiva, sino que además esté exenta de la explotación patriarcal que durante miles de años ha subyugado a mujeres y a hombres, destruyendo la tierra de paso.

Virar hacia una ética de lo compartido en lugar de una ética de la dominación requerirá nada más y nada menos que un salto evolutivo para nuestra especie. Pero la agilidad es nuestro punto más fuerte. Podemos hacerlo.

El camino está despejado y bien marcado, la necesidad es apremiante y las posibilidades son épicas: unámonos, en hermandad de mujeres y de hombres, para liberar a la economía Doble X.

EPÍLOGO
PRÓXIMOS PASOS

En este trascendental proyecto, todo el mundo tendrá algo que hacer. He planteado algunas sugerencias al describir qué es la economía Doble X, cuáles son sus límites y cómo funciona. En el presente epílogo, ofreceré unas cuantas ideas más. Sin embargo, a partir de ahí, cada cual deberá intentar hacer lo que el resto ya hemos estado haciendo: pensar en las limitaciones a las que se enfrentan las mujeres, tratar de idear alguna medida que al menos haga temblar esas barreras y luego averiguar cómo podría ponerla en práctica.

Existen algunas cosas ya que pueden hacerse directamente, como usar las redes sociales para aumentar la concienciación de la gente o contribuir con las organizaciones benéficas de empoderamiento de las mujeres. Todas son acciones rápidas. Y no hay un segundo que perder mientras el sufrimiento continúe.

Voy a dividir mis comentarios en cuatro grupos: uno para España y América Latina, otro para Estados Unidos, otro para la comunidad internacional y otro para las personas a título individual. En el caso de Estados Unidos, se encuentra en una encrucijada que determinará el destino de las mujeres durante muchos años y afectará, además, de un modo inevitable, a las mujeres de todo el mundo.

España

España ha creado una de las estructuras gubernamentales más sofisticadas y elaboradas del mundo para la

consecución de la igualdad de género. La Constitución de este país estipula que toda la ciudadanía es igual ante la ley y prohíbe todo tipo de discriminación. El mandato relativo a la incorporación de la perspectiva de género en España exige que la cuestión de género se tenga en cuenta en todos los procesos de toma de decisiones, presupuestos, diseño estratégico y recopilación de datos en el seno gubernamental. En 2008 se designó el primer gabinete con mayoría de mujeres, mientras que la presencia femenina en puestos ministeriales ha ido en aumento. Actualmente, en el gobierno nacional ha de haber al menos un 40 % de representación femenina. Estas mejoras en el ámbito político fueron el motivo de que España subiese de posición en el *Informe Global de la Brecha de Género* (fijado anualmente por el Foro Económico Mundial) del año 2020, cuando el país se situó en el octavo lugar del mundo en cuanto a situación global de igualdad de género, con la consecuente fanfarria entre la prensa.

Se han dado asimismo pasos importantes en el frente económico, empezando por la Ley de Igualdad de 2007, según la cual las empresas con más de 250 empleados debían disponer de un plan de igualdad, junto a una «recomendación» oficial que estipulaba la presencia de al menos un 40 % de mujeres en los consejos de administración. Ahora mismo, la legislación española obliga a las empresas con más de 50 empleados a tener un plan de igualdad. Según los decretos más recientes, que entrarán en vigor en abril de 2021, las empresas habrán de implantar procesos para calcular y comunicar sus prácticas retributivas por género y facilitar esos datos al personal en casos de disputa. Se va a emprender igualmente una nueva iniciativa por la que las empresas deberán revaluar los empleos de acuerdo con las competencias requeridas para ejercerlos y no con el género de la mayoría de las personas que los ocupan.

No obstante, y pese a todas estas disposiciones, la desigualdad económica de género sigue siendo un problema en España hasta el punto de que la posición más reciente de

este país asignada por el Foro Económico Mundial conduce a error. Si bien España es el octavo país de 153 como resultado de sus recientes logros políticos, ocupa el puesto 72 en cuanto a oportunidades económicas para las mujeres.

La idea de que la representación política es un fin en sí misma y que conducirá sí o sí al progreso en otros frentes está muy extendida. Sin embargo, las pruebas y la experiencia demuestran que un aumento del número de mujeres en el gobierno, pese a ser considerablemente «prometedor», no siempre se «materializa» en un cambio para las ciudadanas. Y es que, para que se produzcan cambios duraderos en la seguridad y la independencia financiera de las mujeres, el giro ha de darse en el seno de la economía, de un modo que además garantice su supervivencia frente a los caprichos de la política.

Con frecuencia, los avances en el ámbito político son temporales, tanto en términos de puestos ocupados como de políticas aplicadas. En la historia internacional, las mujeres han alcanzado importantes derechos que, a menudo, han conservado durante largo tiempo hasta que se les han arrebatado de golpe en un único cambio de régimen. La historia de España de los últimos cien años es una muestra clara de este fenómeno, quizá más que la de ninguna otra nación.

En España, las mujeres conquistaron derechos muy relevantes —como el derecho a trabajar o a disponer de propiedades, y también diversos derechos conyugales y reproductivos— durante la Segunda República (1931-1939). No obstante, después de solo seis años de gobierno republicano (y tres años de Guerra Civil), la dictadura de Franco (1939) anuló todos esos derechos y obligó a las mujeres a regresar a la dependencia, la vulnerabilidad y la subordinación. Al morir Franco en 1975, la transición a la democracia trajo consigo cierta urgencia por restituir a las mujeres sus derechos. Hasta finales del siglo XX hubo un progreso lento pero constante tanto en términos legislativos como en la mejora de las circunstancias económicas de las mujeres.

Desde el año 2000 las perspectivas económicas de las mujeres han variado al ritmo que lo hacían los partidos políticos en el poder. Por ejemplo, bajo el gobierno de Zapatero (2004-2011), la puntuación de España en cuanto a oportunidad económica (según cálculos del FEM) subió de forma constante y considerable, como reflejo de las mejoras experimentadas en casi todos los ámbitos, desde la participación en la población activa hasta la igualdad salarial o el empleo profesional. Seguidamente, sin embargo, el Partido Popular —un grupo político de derechas liderado entonces por Mariano Rajoy— puso en marcha las medidas de austeridad exigidas por la Gran Recesión de una manera que penalizaba desproporcionadamente a las mujeres, y anuló además varias de las medidas de igualdad de género introducidas por el gobierno anterior. En concreto, se recortó de un modo considerable la financiación de programas y agencias centrados en el cuidado infantil y en la violencia contra las mujeres.

Cuando Pedro Sánchez, como líder del PSOE (y con el apoyo de una serie de partidos progresistas), se convirtió en presidente en 2018, se reimplantaron muchas de las iniciativas en materia de igualdad de género emprendidas por Zapatero, iniciativas que ahora se están ampliando. Hasta cierto punto, las mujeres ya habían mejorado en cuanto a datos económicos con respecto a la campaña de austeridad, pero a partir de 2018 se han ido alcanzando los mejores datos vistos en veinte años. En 2020, por ejemplo, la participación de las mujeres en la población activa fue de un 87 % de la participación masculina, una cercanía a la paridad al nivel de cualquier otro lugar del mundo. En el empleo profesional y técnico, las mujeres están también en paridad con los hombres, otro hito poco frecuente. En línea con muchos otros países de fuera de África, las mujeres de España actualmente acceden a la educación superior en un 20 % más que los hombres.

Sin embargo, durante este breve periodo también ha crecido Vox, una facción situada mucho más a la derecha

del Partido Popular y cuya agenda política se centra de manera cruenta y vehemente en la retirada de los derechos de las mujeres. Si bien su retórica gira en torno a la violencia y la «ideología de género», nadie debería cuestionar que el argumentario de Vox se alimenta de los avances económicos experimentados por las mujeres y del apoyo de los gobiernos progresistas a la igualdad de género. El poder creciente de Vox genera una especial inquietud por los ecos que tiene en un avance similar de la extrema derecha en otros puntos de Europa y de América.

En todo caso, las mujeres españolas, pese a haber dado pasos considerables, siguen estando como colectivo en desventaja económica frente a los hombres. A lo largo de las décadas transcurridas desde 1990, la brecha salarial entre hombres y mujeres en España se ha mantenido constante incluso aunque ascendieran los ingresos. Las mujeres ocupan con mayor frecuencia que los hombres puestos temporales y a tiempo parcial. Su desarrollo profesional, a pesar de sus mejores cualificaciones, se queda a la mitad que el de los hombres. No solo el desempleo es superior entre las mujeres, sino que el número de mujeres trabajadoras que han terminado por descartar la búsqueda de un empleo es casi el triple que el de hombres. Entre las personas que trabajan por el salario mínimo, un 70 % son mujeres. A pesar de que la participación de las mujeres en la población activa está en un nivel general alto, el porcentaje de empleadas a tiempo parcial (40 %) resulta demasiado elevado y apunta a las deficiencias en materia de cuidado infantil. Incluso tomando como base la retribución por horas en el trabajo a tiempo parcial, las mujeres españolas reciben menos salario que los hombres.

La precariedad de la situación queda aún más intensificada por el impacto económico de la pandemia por coronavirus, que ha perjudicado a las mujeres de manera desproporcionada en todos los países. A escala internacional, las mujeres se agolpan en sectores como la educación, el turismo, la venta al por menor y la sanidad, y en España ocurre así. Al cerrar escuelas, tiendas y negocios

de viajes, las mujeres han perdido sus empleos, y dado que estos sectores serán los últimos en liberarse de las preocupaciones por los contagios, las mujeres serán las últimas en regresar al trabajo. Como trabajadoras ya concentradas en empleos temporales y a tiempo parcial, la probabilidad de las mujeres de sufrir despidos ha sido mucho mayor en todo el espectro económico.

En cualquier caso, el principal efecto de la pandemia sobre la participación económica de las mujeres en todas partes es su impacto en el trabajo asistencial. Ya antes de la pandemia las mujeres españolas hacían más del doble del trabajo doméstico que los hombres, una cifra elevada para un país desarrollado. Cuando, a causa del virus, muchos hogares volvieron a una organización «tradicional» —según la cual las mujeres sacrificaban su propia viabilidad económica para proporcionar los cuidados—, las trabajadoras de España, y también del resto del mundo, se vieron profundamente perjudicadas. Diversas instituciones internacionales, desde las Naciones Unidas hasta el Fondo Económico Mundial, han lanzado encendidas advertencias ante el riesgo de perder cincuenta años de progreso femenino si no se dan pasos para paliar el impacto de la pandemia sobre la organización del trabajo familiar. Por otro lado, estas circunstancias dejan a las mujeres españolas en una posición más vulnerable en caso de que la estructura política quede en manos de un resurgimiento de la derecha: eso supondría un golpe directo a las mujeres de España en un momento en el que ya están muy debilitadas.

¿Cuál es la solución? Mi consejo es que las mujeres españolas sigan ejerciendo el poder derivado de la solidaridad que quedó patente en las marchas de las mujeres de 2018. La perspectiva de que las mujeres voten en bloque seguramente llame la atención de todos los partidos.

Si bien la violencia es ahora mismo, y con toda lógica, una gran preocupación en España, yo sugeriría que el foco se situase más bien en la economía, no porque la considere más importante, sino porque una agenda económica que

incluya visiblemente a todas las mujeres, todas, podría reducir la cantidad de población femenina que se ve atraída por la extrema derecha, algo que apuntalaría el apoyo a las mujeres en bloque. Cuestiones como la violencia, el aborto y la «ideología de género» funcionan como pararrayos emocionales que desvían a personas más bien alienadas hacia los grupos extremistas. La experiencia no para de demostrar que las mujeres quedan en situaciones de especial riesgo cuando se sienten desprovistas de poder político e ignoradas por los gobiernos. Un programa expresamente inclusivo y orientado a rectificar las desventajas económicas de las mujeres podría resultar más atractivo —aparte de más justo— que una política airada, ya que abordaría de manera directa las causas de la alienación.

Las evidencias demuestran asimismo que la población española en su conjunto apoya la igualdad de género, hombres incluidos. Hay que ocuparse de cultivar esta solidaridad, creando alianzas más que confrontaciones centradas en el género. Sin embargo, es importante tener en cuenta que la agenda de las mujeres no ha de quedar subordinada a la de los hombres en el ámbito de la izquierda.

En mi opinión, las cuestiones principales deberían comenzar por aliviar, a corto plazo, la situación de las mujeres atrapadas en las consecuencias económicas de la pandemia, si bien habría que avanzar hacia la construcción de un modo estable de inclusión económica que sobreviva y crezca incluso en circunstancias políticas cambiantes. No debería quedar ninguna duda (sobre todo después de lo visto durante esta pandemia) de que la táctica que más beneficiará a la mayoría de las mujeres es la de instituir un programa de cuidado infantil universal, asequible y de alta calidad. Se trata de una medida que atraería a mujeres de toda clase social, nivel educativo, convicción política y región. El cuidado infantil es, desde luego, el mejor cimiento para una coalición sólida entre las mujeres. De un modo u otro, la ausencia de dichos cuidados deja todo el

peso de la desigualdad sobre las mujeres, sean madres o no.

Antes que otras medidas en materia de igualdad salarial y meritoria, habría que adoptar programas y normativas que exijan a las empresas promocionar a las mujeres en el trabajo, o que las recompensen por ello. Nos hacemos un flaco favor a nosotras mismas al pensar que el liderazgo de las mujeres es importante en los gobiernos pero no en los negocios.

Las decisiones adoptadas por los líderes de la economía afectan a las vidas de todo el mundo. Los líderes del mundo empresarial, una vez consolidados, no se sustituyen con votos como colectivo, por lo que las mujeres en puestos de relevancia pueden tener un efecto duradero sobre el entorno de toda la población femenina. Resulta necesario introducir un cambio en concreto: el endurecimiento de esa «recomendación» que anima a los negocios españoles a tener más mujeres en sus consejos de administración. Se trata de una norma que no está funcionando y que se debería ampliar con sanciones graves, como ya se ha hecho en Noruega.

Existen otras intervenciones de las que he hablado anteriormente en el libro —como fondos especiales de inversión para negocios propiedad de mujeres— y que ayudan asimismo a que enraícen el poder y la viabilidad de todas las mujeres en el plano económico.

Buena parte del trabajo para construir una estructura de igualdad de género se ha llevado a cabo mediante la colaboración entre el Gobierno de España y la Unión Europea. La derecha nacionalista suele afirmar que las iniciativas de igualdad de género son una «injerencia extranjera», pero España, como otros Estados miembros de la UE, ha sido socia participante y miembro de dicho proceso, no una víctima, y creo que recalcar este hecho podría servir de ayuda. Para las mujeres, defender la pertenencia a la UE contra las presiones para abandonarla o disolver esta institución es una cuestión de autoconservación. A decir verdad, y como estrategia general, fortalecer lazos con la comunidad internacional

quizá sea una buena manera de protegerse frente a los giros políticos que estén por venir. La Constitución española por ejemplo, con su lenguaje de igualdad, tiene en el Tribunal Constitucional su instrumento de preservación. No obstante, la jurisdicción de dicho tribunal es defender tanto la Constitución como cualquier tratado o acuerdo que España haya cerrado con otros países. Así pues, el creciente número de compromisos de este tipo que recogen disposiciones en materia de igualdad de género (como ocurre con el tratado de comercio entre Canadá y Chile) podría hacer que la estructura de España fuese más difícil de derribar.

Los problemas que están sufriendo las mujeres españolas ahora mismo los comparten mujeres de muchos otros países, incluidos el ataque procedente de la derecha y los efectos de la pandemia. Quizá sea necesario crear vínculos entre mujeres de distintas naciones recurriendo a mecanismos prácticos. También en este sentido, cuando hay «tejido económico» en juego, cuando los esfuerzos van más allá de lo simbólico y lo político, hay más probabilidades de apuntalar con ello los cimientos.

Pese a la alarma provocada por Vox y movimientos similares, las encuestas no paran de demostrar que la sociedad española acoge la igualdad de género como un valor básico, tanto mujeres como hombres. Por tanto, defender y ampliar el lugar de las mujeres en España no debería suponer una confrontación entre sexos, sino una alianza que se alce contra la intolerancia. Cuando mujeres y hombres se unen en nombre de la igualdad, la prosperidad y la paz, pueden mantenerse firmes frente a la ira, la desigualdad y el conflicto. Esa es la promesa de la creación de un espacio seguro para la economía Doble X.

América Latina

La contribución que las mujeres han hecho para reforzar la prosperidad en América Latina es de los relatos más importantes en el ámbito del desarrollo económico. Junto a su constante aumento en la población activa, cada vez más

mujeres continúan con sus estudios, mientras que las rentas nacionales han aumentado de manera espectacular (véase el gráfico del capítulo 8).

No obstante, existen tantos puntos de divergencia entre los países de América Latina que hacer generalizaciones para la región en su conjunto resulta engañoso. En Bolivia, por ejemplo, hombres y mujeres siguen estando principalmente empleados en el sector agrícola y la prevalencia de una violencia basada en el género es muy alta: un 64 % de las mujeres experimentan ataques de este tipo a lo largo de su vida. Por el contrario, pocos hombres o mujeres de Perú trabajan ahora mismo en la agricultura, pero la calificación de seguridad física dada por el SIGI de la OCDE lo sitúa como el peor país de América. Tanto en Bolivia como en Guatemala, más de la mitad de las mujeres hacen únicamente trabajos no remunerados, en casa, aunque las mujeres bolivianas se ocupan del doble de trabajo sin remunerar que los hombres, mientras que en Guatemala las mujeres hacen 7,5 veces más de trabajo doméstico que los hombres.

Pese a estas diferencias, existe un patrón global claro y meridiano, tal y como podría esperarse en culturas que comparten tanto en materia de idioma, religión e historia. En concreto, en el pasado de estos países, al igual que el de España, se ven tanto una fuerte influencia de la Iglesia Católica como una serie de gobiernos autoritarios, fenómenos ambos que han tendido a minar las libertades (económicas y de otro tipo) de las mujeres.

El patrón constante es el siguiente: las mujeres de América Latina tienen un nivel educativo considerablemente mayor que el de los hombres y están igual de presentes en empleos que requieren competencias especializadas, pero por lo general ocupan menos de la mitad de los puestos de liderazgo en el sector público y en el privado, y reciben una remuneración muy inferior. A una escala desorbitada, las mujeres muestran una mayor proporción de desempleo, empleo informal o empleo a tiempo parcial. Sus puestos de trabajo se agolpan en el

sector servicios, en el que los salarios son inferiores con respecto al sector de la manufactura, mejor pagado. La proporción mujer-hombre en el trabajo no remunerado es alta incluso en los países en los que las mujeres tienen una formación notablemente superior y un mayor porcentaje de empleo. Las mujeres reciben salarios inferiores no solo por su alta representación en empleos a tiempo parcial y en sectores peor pagados, sino también por actitudes y prácticas tradicionales que permiten pagarles menos que a los hombres. La tasa de fertilidad en la región ha pasado de seis nacimientos por mujer en 1960 a un valor inferior a la tasa de sustitución en 2020, una evolución que muestra el intento de las mujeres por lograr la autonomía económica ante una sociedad que no las apoya.

Dicho esto, los gobiernos de América Latina, en su mayoría, se han implicado activamente en el desarrollo de programas para igualar la participación económica de las mujeres, a menudo gracias a la influencia de programas del Banco Mundial, la ayuda internacional o los acuerdos comerciales e iniciativas similares. De hecho, se ha producido un aumento importante en innovación entre las instituciones financieras internacionales para tratar de cerrar la brecha en el acceso financiero, con medidas que van desde transferencias de efectivo sin condiciones para las mujeres hasta fuentes de inversión especiales para negocios propiedad de mujeres. En líneas generales, estos programas han funcionado a la perfección. El vínculo entre el empoderamiento económico de las mujeres y la viabilidad económica nacional ha quedado constatado de manera constante y repetida.

En consecuencia, el análisis de la igualdad de género en América Latina sería bueno, si no fuese por el ascenso del populismo de derechas. Brasil representa el ejemplo de populismo autoritario y misógino de corte más claro, aunque ha habido movimientos similares o ligados a él en Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, Perú y Uruguay. Dichos movimientos van en contra del apoyo general que la ciudadanía en su conjunto da a la igualdad de género (tal y

como está ocurriendo en España, pero también en Polonia, Estados Unidos y otras partes), al tiempo que amenazan el bienestar económico de los países en los que están surgiendo. Así pues, y al igual que en el caso de España, sugeriría como estrategias productivas la construcción de alianzas con grupos simpatizantes y el traslado del foco a los argumentos económicos. Algunas mujeres latinoamericanas se ven atraídas por esos movimientos pese a la misoginia declarada que los caracteriza, incluso en mayor medida que en Europa. Un ofrecimiento económico podría ayudar a anular los atractivos principalmente emocionales que ofrece la derecha. Otro aspecto que quizá quedase ensalzado de este modo son los beneficios económicos globales que el empoderamiento económico de las mujeres supondría para todo el país, incluido el potencial de lucha contra la pobreza.

También en este sentido, cerrar filas con la comunidad internacional y construir lazos sólidos entre las mujeres de diferentes naciones prometería cierta protección frente a una reversión de gran calibre. En América Latina, igual que en España, hay muchos grupos activistas de mujeres, entre ellos grupos centrados en el emprendimiento y en la inclusión financiera. Fortalecer dichos grupos y hallar un territorio común entre ellos ayudaría a construir una base más sólida para resistir ante los ataques contra el avance de las mujeres.

En resumen, quienes trabajan en nombre de la libertad de las mujeres —sean hombres o mujeres— pueden ofrecer numerosas visiones positivas que sirven para responder ante el miedo y la rabia cada vez más encendidos entre la derecha. En estos tiempos tensos y aterradores, resulta crucial agarrarse de las manos y empujar con todo el conocimiento que tenemos y con la esperanza que este nos aporta.

Estados Unidos de América

Quisiera recordar a los estadounidenses que *El cuento de la*

criada, la novela de Margaret Atwood, comienza con la retracción de los derechos económicos de las mujeres. Esa pérdida las relega de manera instantánea a una situación de ausencia de poder, por lo que a los gobernadores de Gilead les resulta mucho más fácil quitarles sus derechos reproductivos. Estas dos libertades no están carentes de relación entre sí y deberían protegerse con igual urgencia.

Así pues, resulta crucial desviar parte de la profunda atención que se ha estado dando a la batalla del aborto —que, con razón, provoca furia e incluso pánico— para proteger los derechos económicos. Mi temor es que se hayan retirado las protecciones al empleo de la Segunda Ola y eso haya pasado inadvertido porque los conservadores radicales han arrastrado intencionadamente la atención pública hacia una campaña unidireccional contra la libertad reproductiva. Es esencial prestar atención a lo que ha ocurrido —y está ocurriendo— con esos logros económicos de la Segunda Ola.

Las mujeres estadounidenses producen casi tanto PIB como los hombres, pagan impuestos considerables y votan con más frecuencia. Son el mayor grupo de interés del país. Todos los demás grupos de interés exigen un precio a cambio de su apoyo político y las mujeres deberían hacer lo mismo. Es hora de dar un puñetazo sobre la mesa.

He aquí, pues, la lista de prioridades que sugiero para la campaña electoral de 2020 y el gobierno que resulte de ella. He ordenado estas cuestiones económicas según una combinación del impacto y de la facilidad de su materialización.

PRIORIDAD 1: PROHIBICIÓN FEDERAL DE LOS CONTRATOS CON ARBITRAJE OBLIGATORIO. La prensa ha estado hablando de este tema como de un «arcano», pero en realidad se trata de una cuestión básica que está pasando desapercibida. Estos contratos obligan a los empleados a renunciar a sus derechos laborales como condición para trabajar al aceptar someter cualquier discrepancia al arbitraje dispuesto por el empleador. El empleado normalmente firma también su

renuncia al derecho de participar en una demanda colectiva. Por tanto, estos contratos constituyen una retirada total de los derechos laborales a los trabajadores estadounidenses.

Los contratos con arbitraje obligatorio afectan a todos los empleados, independientemente de su género, raza, etnia o religión. Sin embargo, creo que las mujeres tienen más puntos para ser vulnerables a la discriminación. Por eso identifico este asunto como una cuestión de mujeres.

El Tribunal Supremo ha considerado constitucionales este tipo de contratos. Dicha decisión animará a cada vez más empleadores a utilizarlos. La mitad de los trabajadores estadounidenses están ya sujetos a esos contratos. Mi predicción es que, como resultado de la sentencia del Tribunal Supremo, el número de trabajadores del país sujetos al arbitraje forzoso crezca probablemente hasta que todos los estadounidenses en activo se vean afectados.

Este ataque fundamental a los derechos laborales debe detenerse. Por suerte, en el Congreso hay apoyo para hacerlo procedente de ambos partidos; por tanto, la prohibición podría entrar en vigor incluso antes de las elecciones de 2020. El Congreso ya ha demostrado que es posible invalidar esta práctica al aprobar la prohibición del arbitraje obligatorio para casos de acoso sexual. Así pues, ya existe un modelo. Y dado que los contratos afectarán a todo el mundo, se trata de un asunto en el que podría crearse una coalición entre una población polarizada. Habría que poner en marcha esta iniciativa de inmediato.

No obstante, también debería hacerse una presión comercial. Habría que publicar una lista de las empresas que recurren a estos contratos. Como consumidores, los ciudadanos deberían dejar de comprar los productos de esos empleadores. Por la parte puramente empresarial, las empresas interesadas en cuidar su reputación pública no solo deberían abstenerse de adoptar estos contratos, sino también negarse a cerrar compras y otros negocios con empresas que sí los apliquen. El objetivo es que las empresas no le vean ningún aspecto positivo a presionar

contra la prohibición.

PRIORIDAD 2: CONDONACIÓN DE TODAS LAS DEUDAS ESTUDIANTILES. Esta cuestión es un asunto de mujeres porque ellas ostentan dos terceras partes de esta deuda, han pedido prestado más dinero y —a menos que progrese la igualdad salarial— dispondrán de salarios inferiores para devolver los préstamos. Recordemos que las mujeres se involucran más en estos préstamos porque van a la universidad en mayor porcentaje y tienen que conseguir más credenciales para poder obtener los mismos empleos que los hombres. Por este motivo, limitar la cantidad de deuda que el gobierno perdona por persona es discriminatorio para las mujeres. Hay que tener en cuenta que no es una cuestión de elitismo: el 65 % de los *millennials* tienen algún tipo de formación superior. Condonar la deuda estudiantil no beneficiará de manera desproporcionada a los ricos: la gente con posibles, de entrada, no permite que sus hijos asuman esos préstamos depredadores. Todo el mundo que tiene uno de esos préstamos necesita apoyo.

En cualquier caso, el gobierno tendría que buscar la supresión de esta carga por motivos económicos, por lo que la condonación no debería considerarse ninguna ayuda financiera ni privilegio. La economía futura sufrirá si tiene a una generación entera con esta carga. El fantasma de la deuda terminará reduciendo la cantidad de gente que se incorpora a la educación superior, lo que a su vez reducirá la competitividad nacional. La deuda afectará al gasto en consumo, a los ahorros y a las inversiones, porque se chupará todos esos dólares. También afectará a la formación de hogares, lo que hará caer todo, desde las compras de productos duraderos hasta el inicio de viviendas. La deuda deprimirá la tasa de fertilidad y complicará más que esta «generación sándwich» se ocupe de los mayores, lo que aumentará el coste de los servicios sociales y sanitarios para el gobierno. Si el Gobierno federal puede permitirse dar ayudas financieras a bancos y multimillonarios, puede permitirse evitar este desastre

demográfico.

Debido al impacto a largo plazo en la economía, la decisión de condonar la deuda estudiantil no debería abordarse como un «gasto» único para el Gobierno federal, retirado del presupuesto como una partida sin beneficios. Por el contrario, habría que calcular los costes y beneficios según un modelo de inversión de capital que evalúe el desembolso inicial como compensado respecto al valor actual de todas las entradas positivas que puedan preverse como resultado de esa inversión. Dicha previsión debería compararse con una previsión íntegra del daño que supondría mantener la deuda contabilizada. (Quien no entienda nada de esto, que siga leyendo y no se preocupe. En finanzas, se trata en realidad de un cálculo muy básico y estoy segura de que alguna de las personas que lean esto sabría hacerlo.)

Cuando el impacto de la condonación de la deuda estudiantil se calcule correctamente, creo que quedará claro que dejar esta deuda pendiente no es solo cruel, sino una locura desde el punto de vista económico.

Por último, quisiera animar a otros *baby boomers* a que respalden esta idea, porque la deuda perjudicará a nuestros hijos y nietos durante décadas. Quienes somos madres y padres deberíamos estar dispuestos a tomar las calles por esta condonación.

PRIORIDAD 3: CUIDADO INFANTIL UNIVERSAL. Ya he expuesto mi alegato por el cuidado infantil universal en el capítulo 7. Aquí solo quiero añadir que debería ser una prioridad máxima y que únicamente he colocado antes los otros dos asuntos porque creo que podrían ser más rápidos de hacer. Considero que el cuidado infantil debería estar disponible para todo el mundo, incluidas las madres que hayan elegido quedarse en casa. Deberíamos planificar este servicio público como un «desarrollo infantil temprano» y no un «cuidado de día»: queremos que todos los niños tengan acceso y que sus padres quieran tenerlo.

PRIORIDAD 4: TRASLADAR LA APLICACIÓN DE LA IGUALDAD SALARIAL AL PODER EJECUTIVO. Por nuestra propia experiencia, y la de otros países, sabemos que cargar a las mujeres con la aplicación de la igualdad salarial fue una mala idea. Deberíamos buscar un cambio drástico de responsabilidades. Especialmente ahora que el poder judicial se ha llenado de jueces conservadores, no podemos esperar que esta situación mejore de otro modo. Hay que tomar estas decisiones lejos de los tribunales en la medida de lo posible.

PRIORIDAD 5: PARTICIPACIÓN IGUALITARIA EN TODOS LOS PROYECTOS DE INFRAESTRUCTURAS. Ya sea en el Green New Deal o en proyectos de carreteras estatales, las mujeres deberían ocupar un porcentaje justo de los empleos creados.

Una gran fuente de desigualdad en cuanto a salarios y ascensos es el cuasi monopolio que tienen los hombres en la construcción y en otros empleos «duros» y «pesados». Las mujeres de clase trabajadora se ven particularmente afectadas por esta forma de discriminación. Aun así, en el imaginario de estas infraestructuras solo aparece la recuperación de «empleos de hombres». No es aceptable. Cada vez que uno de estos programas entra en fase de debate, las mujeres y sus aliados varones deberían exigir la inclusión igualitaria.

PRIORIDAD 6: NUEVAS PROTECCIONES PARA ESPOSAS Y MADRES QUE SE QUEDAN EN CASA. Incluyo en último lugar esta idea porque probablemente haya que investigar para averiguar cómo sería mejor llevarla a cabo antes de redactar una legislación. No estoy convencida de que aumentar las pensiones compensatorias sea la mejor manera, o la única, de conseguirlo.

Haber puesto el énfasis colectivo en las mujeres trabajadoras ha ensombrecido el riesgo personal asumido por las mujeres dependientes de sus maridos en materia de ingresos. Las defensoras de las mujeres hablan siempre del mayor número de mujeres que dejan el trabajo para cuidar

de los hijos como causa de la desigualdad salarial y de ascensos. Es hipócrita no disponer de una plataforma que las proteja.

En todas y cada una de estas iniciativas, resulta esencial garantizar el trato justo para los derechos de las mujeres pobres y de minorías, incluidos ajustes especiales que compensen sus situaciones únicas de desventaja.

Estados Unidos desempeña un papel especial en la comunidad internacional y podría tener un impacto particularmente positivo en la economía de las mujeres si los estadounidenses de a pie tomasen partido.

El mundo

GOBERNANZA INTERNACIONAL. Las mujeres no tienen voz en la gobernanza internacional de la economía. Incluso aunque el G7, el G20 y el APEC han iniciado actividades instructivas de cara a la galería en los últimos cinco años, dichas actividades son, en gran medida, meros intentos de tranquilizar a quienes defienden a las mujeres dando una apariencia de inclusión.

Por ejemplo, en las cumbres de cooperación económica de estos organismos pueden tener una «semana de la mujer» independiente, en la que se presentan cuestiones económicas de mujeres, pero a la que no asisten los delegados del organismo principal. La reunión principal se celebra al menos seis meses antes —sin representantes de las mujeres presentes— y el único vínculo entre ambos actos es un breve resumen de los puntos principales de las mujeres que se envía desde la «semana de la mujer» a los delegados. Normalmente, ese documento se elabora rápidamente y por consenso en la semana de la mujer; no es algo basado en evidencias ni informaciones sobre las prácticas y políticas existentes. Dudo de que los puntos incluidos reciban mucha atención de los delegados y sé bien que algunos países, entre bambalinas, se niegan a cooperar en ningún objetivo relacionado con las mujeres.

Deberíamos estar clamando contra el comportamiento hipócrita de nuestros representantes económicos nacionales.

No obstante, la escasez de conocimiento especializado sobre la figura de la mujer en la economía es evidente, por desgracia, en muchos de esos espacios. Por ejemplo, cuando hablé en 2018 en la semana de la mujer del APEC, el programa duraba cuatro jornadas completas y aun así solo había tres ponentes en todo el calendario que diesen charlas orientadas a la economía. El resto versaban sobre libertad reproductiva y violencia contra las mujeres (sin perspectiva económica) o eran paneles informales de «profesionales» (gente de negocios, en su mayoría mecenas, o emprendedoras locales). Al final, hicimos una votación apresurada sobre los asuntos que se plantearían al APEC. Así más o menos es como funcionan todas esas semanas de la mujer. Si un auténtico delegado (en masculino, siempre son hombres) del APEC se hubiese presentado en aquella reunión de mujeres, habría tenido excusa para llegar a la conclusión de que o las mujeres no saben nada de economía o esos temas ya quedan cubiertos por entidades como la Organización Mundial de la Salud. La percepción de que las mujeres son simples criadoras queda inconscientemente subrayada al poner el foco en la reproducción durante esas reuniones, a expensas de la economía.

Por desgracia, la mayoría de los hombres implicados en la gobernanza económica internacional se niegan con todo el descaro a prestar atención a la economía Doble X. Hace unos dos años, asistí a un panel en una reunión de formación interna del Banco Mundial que atrajo a empleados profesionales de todo el mundo. Había cuatrocientos participantes. El panel sobre economía de las mujeres era uno de los cuatro que se ofrecían en una misma franja horaria, pero solo asistieron veinticinco personas, todas mujeres menos dos (y había muy pocas mujeres en aquella reunión). Ese mismo año, invitaron al W20 a hacer una presentación en la reunión internacional del Think Tank 20, casi exclusivamente masculina. Los hombres asistieron a las demás presentaciones, incluida una muy

larga sobre cuestiones medioambientales. Sin embargo, en cuanto entró en escena el W20, el Think Tank 20 se levantó y se marchó.

En otras charlas, la ausencia de una valoración holística de la economía Doble X hace que todo el esfuerzo se vea fragmentado y minado. El High-Level Panel on Women's Economic Empowerment de las Naciones Unidas fue una oportunidad única en la historia de hacerse entender a escala mundial y poner en marcha alguna iniciativa por las mujeres en la economía. Sin embargo, el panel terminó cayendo en gran medida en una disputa territorial por otros intereses e ideologías. Los participantes en actividades internacionales destinadas a abordar la economía Doble X deberían elegirse de acuerdo a su experiencia, su compromiso con las mujeres y su independencia, de forma que se centren en las mujeres en su conjunto y no desplazar los intereses de las mujeres para favorecer otras agendas.

Existe una necesidad imperante de fundar y financiar una organización independiente internacional que defienda los intereses económicos de las mujeres desde una perspectiva informada. Dicha organización debería disponer de un edificio y de personal propio, y estar autorizada a participar en todas las cumbres mundiales con delegados. Tendría que convertirse en depositaria de investigaciones sobre economía de las mujeres y supervisar e informar sobre sus avances. Pese a llevar años en proceso de hundimiento, el W20 parece ahora mismo la base más viable desde la que partir. La reina Máxima de Holanda ha dado un paso adelante para liderar la recaudación de fondos y la formalización del W20. Supondría un servicio para todas las mujeres que esta iniciativa fuese un éxito.

Más apremiante debería ser conseguir que organizaciones como la OMC adoptasen una perspectiva de género. Canadá está dando un buen ejemplo que seguir. La mejor manera de apoyar estas iniciativas es que los ciudadanos de cada país presionen a sus gobiernos nacionales. Son los líderes de los países quienes fijan las

agendas de su nación y a su vez eso establece las prioridades del mundo entero. No podemos seguir tratando a estas entidades como si lo que están haciendo fuese neutral en cuanto a género. Esos tipos trabajan para nosotros: deberíamos exigirles cuentas.

LIDERAZGO Y EXPERIENCIA. Líderes como Christine Lagarde en el Fondo Monetario Internacional y Justin Trudeau en Canadá han marcado la diferencia. Respaldar un liderazgo integrador para las mujeres en estos organismos económicos internacionales resulta esencial.

No obstante, también es importante apoyar ese liderazgo en el sector privado. Me siento consternada ante la gente que desprecia iniciativas como las de respaldar a las mujeres en las juntas directivas de las empresas, como si solo fuesen a favorecer a las mujeres ricas. Un líder de una corporación afecta a todo el mundo que trabaja en ella, que le compra y le suministra, además de a las comunidades en las que opera y al medio ambiente. Los asuntos en los que esto influye van desde la igualdad salarial y de ascensos hasta la seguridad de los trabajadores, y de los productos o la transparencia y la corrupción. No deberíamos menospreciar la importancia de tener a mujeres (y a hombres empáticos) en puestos de liderazgo en el gobierno, ni tampoco deberíamos hacerlo en el liderazgo de la economía. Son asuntos demasiado importantes.

Existe una lamentable falta de conocimiento experto en torno a las mujeres en la economía. Esto ocurre en parte porque los departamentos de economía son muy poco integradores en cuanto a género. Esparcidos por universidades, gobiernos y agencias del mundo, hay economistas feministas y otros agentes que pueden ofrecer una asesoría útil. Es necesario identificar, apoyar, consultar y reunir a estas personas para que documenten y formulen políticas, pero también para facilitar un mayor alcance y convencer así al resto de la comunidad política para que preste su ayuda. Habría que animar a las mujeres jóvenes para que emprendiesen programas de estudios relevantes,

de forma que salgan listas para ocupar la siguiente generación de puestos.

FINANCIACIÓN PÚBLICA Y PRIVADA. Deberían hacerse llamamientos destinados a convencer a las instituciones de ayuda internacional y a las organizaciones benéficas mundiales de que apoyen el empoderamiento económico de las mujeres. En concreto, la ciudadanía de los países donantes tendría que insistir en que un creciente porcentaje de sus presupuestos para ayuda internacional se destine directamente a las mujeres. En vista sobre todo de que el resto de presupuestos lo suelen absorber el gasto militar y la corrupción, debería haber cierta voluntad de apoyar a las mujeres, pues sabemos que es una medida más eficaz y que el dinero se usará de forma productiva.

Acciones individuales

Muchos sectores del movimiento pueden beneficiarse de la implicación individual. He aquí unos pocos:

INVERSIÓN. Los inversores a título individual, inversores de impacto e inversores institucionales deberían hacer hincapié en la inversión en empresas propicias a la igualdad de género, mujeres emprendedoras y proyectos a gran escala destinados a beneficiar a las mujeres.

Habría que crear gremios de mujeres inversoras para facilitar a las dueñas del capital la inversión ángel en empresas propiedad de mujeres. Algunos tendrían que ser accesibles para pequeñas inversoras.

El micromecenazgo para empresas propiedad de mujeres, así como los proyectos que benefician a las mujeres, son cosas que casi cualquiera puede hacer. Cuantas más mujeres (y otros inversores) motivadas para equilibrar la balanza accedan a este campo, tanto mejor.

Sé que es complicado, pero cuando una empresa es noticia por una atroz infracción en cuanto a igualdad de género, retirarse de las acciones de esa empresa sirve para

presionarla a cambiar. Como práctica general, meter dinero en empresas con una buena calificación de género supone apoyar un cambio en el sistema hacia la igualdad de género.

CONSUMO. El consumo intencionado en la línea que ya se ha visto del comercio justo es una buena idea. Los boicots no suelen funcionar y a menudo perjudican a los trabajadores. Por el contrario, la elección positiva de productos hecha por empresas con perspectiva de género ayuda a convencer a la competencia de que debe cambiar.

Hay muchas maneras de evaluar si un productor es «propicio a la igualdad de género». Por ejemplo, puede recurrirse al Índice de Igualdad de Género de Bloomberg. Otro índice útil es la Edge Certification para empleadores, una certificación muy rigurosa y cara de obtener para las empresas. Si una empresa muestra este sello, será buena idea apoyarla económicamente. Otro indicativo similar es el Gender Equal, que se entrega por el buen rendimiento en un sistema de indicadores de género para productos de marcas registradas. Se puede usar asimismo una aplicación para móviles que busque marcas, no solo empresas, y hacer una comparativa dentro de una categoría en concreto.

En ocasiones, los minoristas y las cooperativas de marketing prueban a incluir etiquetas que indican que un producto está fabricado por un negocio propiedad de mujeres o que una mercancía la han generado mujeres agricultoras. Es positivo apoyar estas iniciativas cuando se encuentren, porque este tipo de cosas están principalmente en proceso de prueba ahora mismo (por eso parecen estar yendo y viniendo) e incluso un ligero empujón en las ventas ayudará a convencer a los negocios de que deben seguir desarrollando estas formas de apoyo a las mujeres en la economía.

EMPLEO. En el lugar de trabajo, las personas pueden tomar medidas, ya sea como compañeros de trabajo o desde la directiva. Quizá el acto más radical consista en que, allí

donde sea legal, los empleados compartan con el resto la información sobre sus remuneraciones. Si puede ofrecerse una manera anónima de hacerlo, es lo ideal, aunque las conversaciones informales también sirven. La mayor barrera para las mujeres en las negociaciones salariales (además de la discriminación) es la opacidad de los esquemas de remuneración.

No hace falta disponer de un programa de mentorías en toda regla para animar a las mujeres entrantes. No aconsejo en absoluto hacer demasiadas críticas, ya que ese tipo de asesoría puede ser más destructiva que útil. Sin embargo, un pequeño chute de confianza podría servir de mucho.

En la medida del poder que tenga cada cual, conseguir ofrecer a las mujeres oportunidades de desarrollo profesional y, por supuesto, ascenderlas son grandes ayudas.

Muchos expertos y asesorías de gestión han recomendado que los directivos reciban evaluaciones e incentivos ligados a sus logros en diversidad. Estoy de acuerdo con esas recomendaciones. Durante años, el mundo empresarial ha pensado que era suficiente con que los directores ejecutivos comprasen el discurso de los objetivos en diversidad. Ahora sabemos que el problema está en el nivel de la mesa de trabajo y, en ese plano, a los directivos les importan menos los objetivos de la empresa que los suyos propios.

Todo el mundo puede negarse a seguir el discurso denigrante sobre las mujeres. Todo el mundo puede aceptar levantar la voz contra el acoso sexual. Todo el mundo puede dejar de reírles las gracias a los intolerantes.

CONCIENCIACIÓN. Debemos engrosar nuestras filas y aumentar la presión sobre las instituciones concienciando a la gente sobre las dimensiones de la exclusión de las mujeres, la magnitud de su impacto y la diferencia que marcaría un cambio en este sentido. Creo que todo esto puede hacerse de maneras distintas y en grados diversos. Casi cualquier persona que lea este libro tendrá cierta

presencia en las redes sociales, sospecho. Considero que estaría bien exponer nuestro compromiso con la causa, además de difundir cuestiones de interés que el movimiento u otros agentes publiquen en internet al respecto.

Desde el periodismo y otros tipos de medios se puede dar cobertura a la causa, sobre todo en medios convencionales que llegan a grandes segmentos del público. Muchas personas y programas interesantes pueden ofrecer contenido, tanto relatos como imágenes. Otra idea es entrevistar a representantes bien informados del movimiento internacional en el Banco Mundial, la International Finance Corporation, la Chatham House, WEConnect, USAID, el Ministerio de Desarrollo Internacional del Reino Unido, ONU Mujeres y otras instituciones. Los equipos de género de los grandes organismos suelen ser muy pequeños; les ayuda que se les dé voz, así que es un detalle dedicarles tiempo. Quien pueda compartir, tuitear o escribir algo, que lo haga.

La concienciación y el apoyo públicos es lo que empuja a los gobiernos a actuar en cuestiones de género, y también a las entidades financiadoras, públicas y privadas, a aportar dinero para ayudar a las mujeres. Cuanto más apoyo reciba esta causa por parte del público, más fácil será el trabajo.

DISCURSO. Tendría que existir una campaña que insistiera en que los términos «sesgo implícito» y «sesgo inconsciente» se usaran en contextos en los que haya una posibilidad razonable de que ese sesgo sea de verdad inconsciente y no solo no admitido. No se deberían usar nunca esos términos para describir la intolerancia flagrante. A la gente que habla y actúa como discriminadores de género habría que tratarla con la misma desaprobación que a quien discrimina por raza.

Se podría crear y fundar un grupo similar al de Mothers Against Drunk Driving destinado a pedir el final de las penalizaciones por maternidad.* Deberían existir anuncios de las autoridades públicas que representaran la ofensa moral inherente a impedir la igualdad salarial de

unas personas que tienen que mantener a sus hijos, también cuando esas personas son mujeres. Se trata de una actitud despreciable que ha pasado desapercibida y que debería tacharse siempre de vergonzosa hasta que desaparezca y cesen los comportamientos discriminatorios.

DONACIONES BENÉFICAS. Hay unas cuantas organizaciones benéficas especializadas en el empoderamiento económico de las mujeres que reciben un porcentaje muy pequeño de las donaciones. Todos podemos buscar hueco en nuestro presupuesto personal destinado a donaciones y dar dinero a alguna de ellas. A escala mundial, me siento más capacitada para responder por CARE, pero hay iniciativas de empoderamiento de las mujeres en varias de las grandes organizaciones benéficas que se encuentran en internet. Pienso en Women for Women International, centrada en áreas en conflicto. No existen muchos programas en ese tipo de países, seguramente porque la gente tiene miedo de aplicarlos. Las organizaciones benéficas locales que apoyan a las mujeres suelen ser eficaces y, por tanto, dignas de apoyo.

Más allá de lo que he sugerido, pido a todo el mundo que piense de forma creativa en sus puntos fuertes y trate de encontrar maneras de usarlos en la práctica. Si cada cual incorpora su voz y sus capacidades, el trabajo será mucho más sencillo.

Os doy la bienvenida a una de las causas más importantes de nuestros tiempos, y quizá de toda la historia.

AGRADECIMIENTOS

Este libro, así como la investigación que condujo a él, se fundamenta en el apoyo de muchas personas y organizaciones. Quisiera dar las gracias especialmente a Catherine Dolan y a Paul Montgomery, que fueron los primeros colegas en colaborar con este proyecto. Siguieron trabajando conmigo varios años y aún los cuento entre mis amigos más queridos. Amanda Berlan y Sue Dopson también se implicaron en las primeras fases del trabajo, al igual que Caitlin Ryus y Gillian Stevens. Maryalice Wu lleva analizando y recopilando datos conmigo desde 2008. Vaya mi agradecimiento a todas estas personas maravillosas.

Asimismo, he sido afortunada de contar con apasionadas doctorandas, llenas de energía, que me han ayudado con este trabajo, sobre todo Laurel Steinfield y Mary Johnstone-Louis, que estuvieron ahí en los primeros tiempos. Anna Custers fue una presencia de valor incalculable en mi proyecto a gran escala más reciente sobre inclusión financiera en Uganda. Kelly Northridge, Astrid Van Den Bossche y Tania Jain supusieron un importante apoyo en varios proyectos, y Lina Rothman, que estudiaría después en Cambridge, me prestó ayuda con el trabajo, además de ser un apoyo moral valiosísimo. Marko Blazekovich estuvo ahí desde el principio.

Julia Flynn me salvó la vida al convertirse en mi asistenta cuando se puso en marcha el enorme programa de Empowering Women Together. Hubo muchas personas esenciales en la Saïd Business School de Oxford, entre ellas Pegram Harrison, Simon Johnson, Nick Riley, Christopher Brook-Hollidge, Claire Fisher, Josie Powell, Anita Jassi, Nils Nordal, Andrew Morgan-Giles, Arta Gerguri y Emily Baro. Quiero dar las gracias a Amanda Poole, Grant Phillips y

Edward David, que ayudaron a crear el Power Shift Forum. Elizabeth Paris no solo contribuyó a dar luz al Power Shift Forum, sino que además me invitó a participar en el programa 10,000 Women de Goldman Sachs y, por el camino, me enseñó mucho sobre mujeres, emprendimiento y finanzas.

Mi colega en Oxford, Green Templeton, se mostró generosa con su apoyo financiero y moral. Me siento especialmente agradecida a Ian Scott, Stephen Kennedy, Michael Earl y al difunto sir David Watson.

Mientras escribía este libro, Cindy Drakeman y Asia Elsner se echaron al hombro DoubleXEconomy, LLC, que nos dio a las tres un techo bajo el que cobijarnos. Además, han hecho que los últimos años hayan sido muy divertidos.

Hay personas en el ámbito del empoderamiento económico de las mujeres que, al igual que yo, llevan ya un tiempo sobre el terreno y su apoyo también ha sido importante: Elizabeth Vazquez, Stéphane Dubois, Wade Channel, Christine Svarer, Henriette Kolb, Mayra Buvenic y Noa Gimelli son solo unas pocas. Le doy las gracias a Melanne Verveer por su liderazgo inspirador en este movimiento. Y gracias, Donnetta Campbell, por ayudar a crear la red social de empoderamiento económico de las mujeres, sobre todo en lo que respecta a mi contribución, además de por tu entusiasmo y dedicación infatigables.

Tuve la suerte de asociarme con importantes organizaciones para hacer mi trabajo, como CARE International, el Banco Mundial, Plan International, UNICEF, el Ministerio de Desarrollo Internacional del Reino Unido, Avon y Procter & Gamble. En este sentido, me siento particularmente agradecida a los miembros de la Global Business Coalition for Women's Economic Empowerment —James Jones, Jenny Grieser, Charlotte Oades, Sarah Thorne, Paul George, Bethan Grillo, Chris McGrath, Lisa MacDougall, Cristina Shapiro, Ashley Keenan, Angie Rozas, Angela Baker, Walt Macnee, Payal Dalal, Nancy Swartout, Jamila Belabidi y Hazel Culley—, en representación de Coca-Cola, ExxonMobil, Goldman Sachs, MasterCard,

Mondelēz, Marks & Spencer, Procter & Gamble, PwC, Qualcomm y Walmart.

Siempre estaré agradecida a quienes financiaron este trabajo, como la John Fell Fund of the Oxford University Press, la ExxonMobil Foundation, la Bill and Melinda Gates Foundation, CARE UK, el Economics and Social Research Council del Reino Unido, la Saïd Foundation, la Saïd Business School, la Pears Foundation, la Skoll Foundation y el Ministerio de Desarrollo Internacional del Reino Unido, además del Green Templeton College.

Sobre el terreno, he contado con tanta ayuda que me es imposible mencionar a todo el mundo. En Ghana, debo darles las gracias a Boatema Asiedu, Sylvia Hinson-Ekong y Thomas Okyere, pero también a Barbara Korsah, Mavis Appiah, George Appiah, Bright Brobby y a mucha más gente que contribuyó a la investigación. En Uganda, les debo muchísimo a Sam Mugisha, Rose Manana y a Claire Wambazu, así como a Carolyne Kagoya, Kisozi Zacchaeus, Agnes Akwi, Joyce Achan, Reeta Nabuzale, Tinah Nassali, Gloria Titi, Edison Nsubuga y Ester Nanjovu. En Bangladesh, estoy desde luego en deuda con Saif Al Rashid y Asif Ahmed, además de con nuestros asistentes en la investigación local, Jannatul Farjana Niladria, Leena Fhameda, Radia Mehnaz Anis y Antora Khan, y con Melea Press por unirse al proyecto desde el Reino Unido. En el proyecto de Avon en Sudáfrica, les estoy agradecida a Andrea Jung, por darme su permiso para hacer la investigación, y a Mike Gudgin, Yvonne Khoele y Eunice Maseko, por ayudarme a llevarla a cabo. Mis colegas Brian Brady, Tim Dowding y Melea Press lograron cubrir muchísimo más terreno con las entrevistas del proyecto Walmart de lo que yo hubiese podido hacer por mi cuenta. MiKaela Wardlaw-Lemmon, Dana Towsey, Jenny Grieser, Gina Lopez, Joan Shifrin, Catherine Shimony y John Priddy consiguieron que la investigación de Walmart fuese muy agradable, además de reveladora. En mi actual trabajo en Uganda, me siento honrada de colaborar con Christian Pennotti, Grace Majara y Melch Natukunda, así como con

los profesionales de IPSOS y de Innovations for Poverty Action.

Hacer que toda esta experiencia y conocimiento encajen en un libro ha supuesto un auténtico desafío. Quiero dar las gracias a mi agente, Erin Harris, que me ayudó en los momentos más desalentadores y me ofreció unos consejos de valor incalculable. Le estoy agradecida a Laura Hassan de Faber & Faber por tener la inspiración de preguntarme por qué no escribía un libro. Tuve la fortuna de contar con el respaldo de Ileene Smith, de Farrar, Straus and Giroux, que vio lo mismo que yo veía: una oportunidad para dar apoyo a una nueva ola de activismo en beneficio de las mujeres en un momento crucial de la historia. Jackson Howard, Rowan Cope, Rebecca Caine, M. P. Klier y Nick Humphrey fueron determinantes para la producción del libro final. Dedico un agradecimiento especial a Emma Cheshire, Lizzie Bishop, Hannah Styles y Hattie Cooke por sacar el libro ahí fuera para su traducción. Les doy las gracias a todas estas personas por ayudarme a dar al trabajo de mi vida una forma única y centrada.

Quisiera reconocerle a Jim Hecimovich el haber estado conmigo desde el principio hasta el final. Por último, pero no menos importante, les doy las gracias a mis hijas, Eliza y Caitlin, que no siempre supieron con seguridad en qué parte del mundo me encontraba, pero siempre entendieron exactamente por qué estaba allí.

LINDA SCOTT

BIBLIOGRAFÍA SELECCIONADA

En este libro han entrado más de mil obras como material de referencia. No resulta práctico que las incluya todas, dada la extensión del texto. He citado las fuentes según era pertinente en las notas del final. La breve lista que aporto a continuación es una bibliografía seleccionada, con intención de dar una idea de las obras que han tenido cierto impacto en mi pensamiento.

AGARWAL, B. *A Field of One's Own: Gender and Land Rights in South Asia*. Cambridge: Cambridge University Press, 1995.

BALES, K. *Disposable People: New Slavery in the Global Economy*. Berkeley: University of California Press, 2000. [Hay trad. cast.: *La nueva esclavitud en la economía global.* Fernando Borrajo Castanedo (trad.). Madrid: Siglo XXI Editores, 2000.]

Banco Mundial. Informe de Women, Business and the Law, 2012-2018. Washington, D. C.: Grupo del Banco Mundial, 2014.

BLAU, F. D. y KHAN, L. M. «Changes in the Labor Supply Behavior of Married Women 1980-2000». Cambridge: National Bureau of Economic Research, 2005.

—, «Female Labor Supply: Why Is the U.S. Falling Behind?». *Discussion Paper Series.* Bonn: Instituto de Economía del Trabajo (IZA), 2013.

—, «Gender Differences in Pay». *NBER Working Paper Series* n.º 7732. Cambridge: National Bureau of Economic Research, 2000.

BOSERUP, E. *Woman's Role in Economic Development*. Londres: Earthscan, 1970. [Hay trad. cast.: *La mujer y el*

desarrollo económico. María Luisa Serrano (trad.). Madrid: Minerva Ediciones. 1993.]

COONTZ, S. *Marriage, a History: How Love Conquered Marriage*. Londres: Penguin Books, 2006. [Hay trad. cast.: Historia del matrimonio: cómo el amor conquistó el matrimonio. Alcira Bixio (trad.). Barcelona: Gedisa, 2006.]

DRAKEMAN, C. *Leave No One Behind: Taking Action for Transformational Change on Women's Economic Empowerment.* High Level Panel on Women's Economic Empowerment, de la Secretaría General de Naciones Unidas, 2007.

ELLER, C. *The Myth of Matriarchal Prehistory*. Boston: Beacon Press, 2000.

FERBER, M. A. y NELSON, J. A. *Beyond Economic Man: Feminist Theory and Economics*. Chicago: University of Chicago Press, 1993.

FERNÁNDEZ, R. «Culture as Learning: The Evolution of Female Labor Force Participation Over a Century». Cambridge: National Bureau of Economic Research, 2007.

FOLBRE, N. *Greed, Lust, and Gender: A History of Economic Ideas.* Oxford: Oxford University Press, 2009.

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. *Estado mundial de la infancia 2007: La mujer y la infancia. El doble dividendo de la igualdad de género*. Ginebra: UNICEF, 2006.

Foro Económico Mundial. (2006-2018). *Informe Global de la Brecha de Género*. Ginebra: Foro Económico Mundial.

Fundación de las Naciones Unidas. «A Roadmap for Promoting Women's Economic Empowerment». Fundación de las Naciones Unidas, ExxonMobil Foundation, 2013.

GIBBONS, A. *The First Human: The Race to Discover Our Earliest Ancestors*. Nueva York: Anchor Books, 2007.

GOLDIN, C. «Life-Cycle Labor-Force Participation of Married Women: Historical Evidence and Implications». *NBER Working Paper Series* n.º 1251. Cambridge: National

Bureau of Economic Research, 1983.
—, «Marriage Bars: Discrimination Against Married Women Workers, 1920's to 1950's». *NBER Working Paper Series* n.º 2747. Cambridge: National Bureau of Economic Research, 1988.
—, «The U-Shaped Female Labor Force in Economic Development and Economic History». *NBER Working Paper Series* n.º 4707. Cambridge: National Bureau of Economic Research, 1994.
—, «The Quiet Revolution That Transformed Women's Employment, Education, and Family». *AEA Papers and Proceedings* vol. 96, n.º 2, mayo de 2006.
HAYS-GILPIN, K. y WHITLEY, D. S. *Reader in Gender Archaeology*. Londres: Routledge, 1998.
HRDY, S. *Mother Nature: Maternal Instincts and How They Shape the Human Species*. Nueva York: Ballantine, 2000.
HUDSON, V., BALLIF-SPANVILL, B., CAPRIOLI, M. y EMMETT, C. *Sex and World Peace*. Nueva York: Columbia University Press, 2014.
INGLEHART, R. y NORRIS, P. *Rising Tide: Gender Equality and Cultural Change Around the World*. Cambridge: Cambridge University Press, 2003.
JAGGAR, A. *Feminist Politics and Human Nature*. Maryland: Rowman and Littlefield, 1988.
JOYCE, R. A. *Ancient Bodies, Ancient Lives: Sex, Gender, and Archaeology*. Nueva York: Thames and Hudson, 2008.
KRISTOFF, N. D. y WUDUNN, S. *Half the Sky: Turning Oppression into Opportunity for Women Worldwide*. Nueva York: Vintage, 2010.
LECHMAN, E. y KAUR, H. «Economic Growth and Female Labor Force Participation-Verifying the U-Feminization Hypothesis; New Evidence for 162 Countries over the Period 1990-2012». *Economics and Sociology*, vol. 8, n.º 1 (2015) pp. 246-257.
LERNER, G. *The Creation of Patriarchy*. Oxford: Oxford University Press, 1986. [Hay trad. cast.: *La creación del patriarcado*. Mònica Tusell (trad.). Pamplona: Katakrak, 2017.]

MAUSS, N. *The Gift: The Form and Reason for Exchange in Archaic Societies*. Traducido por W. D. Halls. Nueva York: W. W. Norton, 1954. [Hay trad. cast.: *Ensayo sobre el don: forma y función del intercambio en las sociedades arcaicas.* Julia Bucci (trad.). Buenos Aires y Madrid: Katz, 2009.]

NUSSBAUM, M. *Sex and Social Justice*. Oxford: Oxford University Press, 2000.

Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura. *Las mujeres en la agricultura: cerrar la brecha de género en aras del desarrollo*. Roma: Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, Departamento de Desarrollo Económico y Social, 2010.

PHILLIPS, R. *Untying the Knot: A Short History of Divorce.* Cambridge: Cambridge University Press, 1991.

POTTS, M. y HAYDEN, T. *Sex and War: How Biology Explains Warfare and Terrorism and Offers a Path to a Safer World.* Dallas: Benbella Books, 2008.

PRAHALAD, C. K. *The Fortune at the Bottom of the Pyramid: Eradicating Poverty Through Profits*. Upper Saddle River: Wharton School Publishing, 2004. [Hay trad. cast.: *La nueva oportunidad de negocios en la base de la pirámide: una confirmación de por qué el modelo de C. K. Prahalad funciona.* Afrán Buitrago (trad.). Bogotá: Grupo Editorial Norma, 2010.]

SACHS, J. *The End of Poverty*. Nueva York: Penguin, 2006. [Hay trad. cast.: *El fin de la pobreza: cómo conseguirlo en nuestro tiempo*. Ricardo García Pérez y Ricard Martínez i Muntada (trads.). Barcelona: Debate, 2007.]

SAPOLSKY, R. M. *The Trouble with Testosterone and Other Essays on the Biology of the Human Predicament.* Nueva York: Scribner, 1997.

—, *A Primate's Memoir: A Neuroscientist's Unconventional Life Among the Baboons.* Nueva York: Simon and Schuster, 2001. [Hay trad. cast.: *Memorias de un primate*. Josefina Ruiz Hernández (trad.). Barcelona: Mondadori, 2001.]

—, *Behave: The Biology of Humans at Our Best and Worst.*

Nueva York: Penguin, 2017. [Hay trad. cast.: *Compórtate: la biología que hay detrás de nuestros mejores y peores comportamientos.* Pedro Pacheco González (trad.). Madrid: Capitán Swing Libros, 2018.]

SEIFRIED, C. H. *Pragmatism and Feminism: Reweaving the Social Fabric*. Chicago: University of Chicago Press, 1996.

SORRENTINO, C. «International Comparisons of Labor Force Participation, 196081». *Monthly Labor Review*, vol. 106, n.º 2, (febrero de 1983), pp. 23-36.

TYSON, L. y KRUGMAN, J. *Leave No One Behind: A Call to Action for Gender Equality and Women's Economic Empowerment.* High Level Panel on Women's Economic Empowerment, de la Secretaría General de Naciones Unidas, 2016.

WRANGHAM, R. *The Goodness Paradox: The Strange Relationship Between Virtue and Violence in Human Evolution*. Nueva York: Pantheon, 2019.

YUNUS, M. *Creating a World Without Poverty: Social Business and the Future of Capitalism*. Nueva York: Public Affairs, 2007. [Hay trad. cast.: *Un mundo sin pobreza: las empresas sociales y el futuro del capitalismo*. Monserrat Asencio y Albino Santos (trad.). Barcelona: Paidós, 2008.]

LINDA SCOTT

Es una pionera en el desarrollo de una teoría económica igualitaria y la primera académica en acuñar un término para describir el peso de la economía global de las mujeres. Su papel como profesora de Negocios e Innovación en Oxford y como consultora en multinacionales, gobiernos y ONG la ha hecho merecedora de un puesto en el top 25 de Global Thinkers de la revista *Prospect*.

Notas

* Todas las citas y referencias que se recogen en este libro aparecen en versión de su traductora. *(N. de la t.)*

1. Coyle, D. (28 de agosto de 2017). «Economics Has a Problem with Women». *Financial Times*. Disponible en: <https://www.ft.com/content/6b3cc8be-881e-11e7-afd2-74b8ecd34d3b>. Daly, M. (13 de mayo de 2018). «Economics Trails the Sciences in Attracting a Diverse Student Mix». *Financial Times*. Disponible en: <https://www.ft.com/content/d47e885a-539b-11e8-84f4-43d65af59d43>. (19 de diciembre de 2017). «Inefficient Equilibrium: Women and Economics». *The Economist*. Disponible en: <https://www.economist.com/christmas-specials/2017/12/19/women-and-economics>. Winkler, E. (22 de agosto de 2017). «"Hotter", "Lesbian", "Feminazi": How Some Economists Discuss Their Female Colleagues». *The Washington Post*. Disponible en: <https://www.washingtonpost.com/news/wonk/wp/2017/08/22/hotter-lesbian-feminazi-how-some-economists-discuss-their-female-colleagues/>. Wolfers, J. (18 de agosto de 2017). «Evidence of a Toxic Environment for Women in Economics». *The New York Times*. Disponible en: <https://www.nytimes.com/2017/08/18/upshot/evidence-of-a-toxic-environment-for-women-in-economics.html>. Wolfers, J. (2 de febrero de 2018). «Why Women's Voices Are Scarce in Economics». *The New York Times*. Disponible en: <https://www.nytimes.com/2018/02/02/business/whywomens-voices-are-scarce-in-economics.html>. May, A. M. (11 de junio de 2018). «Women are Missing from Economics. Here's Why that Matters for All of Us». *Huffington Post*. Disponible en: <https://www.huffpost.com/entry/women-economists-missing_n_5aa1a2bbe4b01b9b0a3982fa>. Véanse también: Perry, M. J. (4 de febrero de 2018). «Women's Voices Might Be Scarce in Economics, But They Are Abundant and Over-Represented in Most Academic Fields and Graduate School Overall». *AEIdeas*. Disponible en: <http://www.aei.org/publication/womens-voices-might-be-scarce-in-economics-but-they-areabundant-and-over-represented-in-most-academic-fields-and-graduate-schooloverall>. El profesor Perry, de la Universidad de Michigan, emplea el típico argumento de que las mujeres se ven atraídas de manera natural a otros temas, pero además objeta que hay «demasiadas» mujeres en otros ámbitos (al tiempo que admite que el rendimiento de ellas es mejor) y que nadie se queja a ese respecto. Su razonamiento sería más convincente si no hubiese tantas pruebas de intimidación y acoso a las mujeres en los departamentos de economía. Wu, A. (Agosto de 2017). *Gender Stereotyping in Academia: Evidence from Economics Job Market Rumors Forum*. (Tesis). Berkeley: Universidad de California, Berkeley. Disponible en: <https://growthecon.com/assets/Wu_EJMR_paper.pdf>.

2. Wolfers. «Why Women's Voices Are Scarce in Economics». American Physical Society. «Doctoral Degrees Earned by Women», Disponible en: <https://www.aps.org/programs/education/statistics/fraction-phd.cfm>. Los datos se remontan a 2017 y están extraídos del Integrated Postsecondary Education Data System y la American Physical Society.

3. Harvey, J. T. (11 de enero de 2019). «Do Women Avoid Economics... or Does Economics Avoid Women?». Forbes. Disponible en: <https://www.forbes.com/sites/johntharvey/2019/01/11/do-women-avoid-economics-or-does-economics-avoid-women/#642585aa2f32>. Winkler. «“Hotter”, “Lesbian”, “Feminazi”: How Some Economists Discuss Their Female Colleagues».

4. (23 de marzo de 2019). «Market Power: Women in Economics». *The Economist*, pp. 11-12. Daly. «Economics Trails the Sciences in Attracting a Diverse Student Mix». Wolfers. «Why Women's Voices Are Scarce in Economics». Wolfers. «Evidence of a Toxic Environment for Women in Economics». «Inefficient Equilibrium». Winkler. «"Hotter", "Lesbian", "Feminazi": How Some Economists Discuss Their Female Colleagues».

5. «Inefficient Equilibrium».

6. Coyle. «Economics Has a Problem with Women».

7. El primero de estos intentos en realidad se hizo en 1995, en el marco del *Informe de Desarrollo Humano* del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Sin embargo, hubo un largo periodo de silencio después de eso. Fue en 2006, año en el que el Foro Económico Mundial publicó su primer *Informe Global de la Brecha de Género*, cuando otras instituciones empezaron a informar sobre los vínculos entre la igualdad de género y la salud económica. Entre 2006 y 2012, se publicaron varios informes importantes, uno tras otro. Después de eso, la actividad ha ido aumentando año a año. Banco Mundial. (2012). *Gender, Equality and Development*. Washington, D. C.: Grupo del Banco Mundial. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2011). *Closing the Gender Gap: Act Now*! París: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. UNICEF. (2007). *Estado mundial de la infancia 2007: La mujer y la infancia. El doble dividendo de la igualdad de género*. Nueva York: UNICEF. Actualmente, a principios de 2019, todos los años se publican informes de grandes instituciones.

8. Véase, por ejemplo: Inglehart, R. y Norris, P. (2003). *Rising Tide: Gender Equality and Cultural Change around the World.* Cambridge: Cambridge University Press.

9. Elborgh-Woytek, K., Newiak, M., Kochlar, K., Fabrizio, S., Kpodar, K., Wingender, P., Clements, B. y Schwartz, G. (2013). *Women, Work and the Economy: Macroeconomic Gains from Gender Equity*. Washington, D. C.: Fondo Monetario Internacional. [Hay trad. cast.: (2013). *Las mujeres, el trabajo y la economía: Beneficios macroeconómicos de la equidad de género*.] Aguirre, D., Hoteit, L., Rupp, C. y Sabbagh, K. (2012). *Empowering the Third Billion: Women and the World of Work*. Nueva York: Booz and Company. Lawson, S. y Gilman, D. B. (2009). *The Power of the Purse: Gender Equality and Middle Class Spending.* Nueva York: Goldman Sachs Global Market Institute. Woetzel, J., Madgavkar, A., Ellingrud, K., Labaye, E., Devillard, S., Kutcher, E., Manyika, J., Dobbs, R. y Krishnan, M. (2015). *The Power of Parity.* Nueva York: McKinsey Global Markets Institute. Personal del Fondo Monetario Internacional. (31 de mayo de 2018). «Pursuing Women's Economic Empowerment, Meeting of the G7 Ministers and Central Bank Governors, June 1-2, 2018, Whistler, Canada». Disponible en: <https://www.imf.org/en/Publications/Policy-Papers/Issues/2018/05/31/pp053118pursuing-womens-economic-empowerment>. UNICEF. *Estado mundial de la infancia.*

10. Woetzel et al. *The Power of Parity,* p. 26. Según McKinsey, la media mundial en 2015 fue del 37 %. Sin embargo, la contribución de las mujeres al PIB es superior en las economías más grandes y está en vías de crecimiento. Basándome en eso, he calculado que, siendo conservadores, ahora estará en torno al 40 %. Véase también: Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura. (2011). «Las mujeres en la agricultura: cerrar la brecha de género en aras del desarrollo». *El estado mundial de la agricultura y la alimentación*. Roma: Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura.

11. Lechman, E. y Kaur, H. (2015). «Economic Growth and Female Labor Force Participation-Verifying the U-Feminization Hypothesis: New Evidence for 162 Countries over the Period 1990–2012». *Economics & Sociology*, vol. 8, n.º 1, pp. 246-257. El discurso sobre las mujeres trabajadoras y el crecimiento se basa sustancialmente en el trabajo de la profesora de Harvard Claudia Goldin. Por ejemplo: Goldin, C. (1994). «The U-Shaped Female Labor Force in Economic Development and Economic History». *NBER Working Paper Series* n.º 4707. Cambridge: National Bureau of Economic Research.

12. UNICEF. *Estado mundial de la infancia*.

13. Wodon, Q. y De La Briere, B. (2018). *Unrealized Potential: The High Cost of Gender Inequality in Earnings*. Washington, D. C.: Grupo del Banco Mundial, Children's Investment Fund Foundation, Global Partnership for Education, Canadá.

14. Lawson y Gilman. *The Power of the Purse*.

15. Foro Económico Mundial. (2006-2018). *Informe Global de la Brecha de Género*.

16. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. *Closing the Gender Gap*.

17. Para los datos sobre propietarios de tierras: Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura. *Base de Datos Género y Derecho a la Tierra*. Disponible en: <http://www.fao.org/gender-landrights-database/es/>. Para los datos sobre la riqueza, véase: «Daily Chart: Women's Wealth is Rising». *The Economist*, 8 de marzo de 2018. Disponible en: <https://www.economist.com/graphic-detail/2018/03/08/womens-wealth-is-rising>.

18. (2015). *Measuring Women's Financial Inclusion: The Value of Sex-Disaggregated Data*. Washington, D. C.: Global Banking Alliance for Women, Data 2X, InterAmerican Development Bank.

19. Rimmer, S. H. (2017). *Gender-smart Procurement Policies for Driving Change*. Londres: Chatham House. Kazandjian, R., Kolovich, L., Kochhar, K. y Newiak, M. «Gender Equality and Economic Diversification». *Documento de trabajo del FMI, WP/16/140*. Disponible en: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2016/wp16140.pdf>.

20. Lerner, G. (1986). *The Creation of Patriarchy*. Oxford: Oxford University Press. [Hay trad. cast.: (2017). *La creación del patriarcado*. Traducción de Mònica Tusell. Pamplona: Katakrak.] Hyde, J. S., Lindberg, S. M., Linn, M. C., Ellis, A. B. y Williams, C. C. (2008). «Gender Similarities Characterize Math Performance». *Science* vol. 321, pp. 494-495. Zell, E., Krizen, Z. y Teeter, S. R. (2015). «Evaluating Gender Similarities and Differences Using Metasynthesis». *American Psychologist* vol. 70, pp. 10-20.

21. (2005). *WHO Multi-Country Study on Women's Health and Domestic Violence Against Women: Summary Report—Initial Results on Prevalence, Health Outcomes and Women's Responses*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud. Hoeffler, A. y Fearon, J. (22 de agosto de 2014). «Conflict and Violence Assessment Paper». Copenhagen Consensus Centre. Lomborg, B. y Williams, M. A. (22 de febrero de 2017). «The Cost of Domestic Violence is Astonishing». *The Washington Post*. Hudson, V., Ballif-Spanvill, B., Caprioli, M. y Emmett, C. (2014). *Sex and World Peace*. Nueva York: Columbia University Press.

22. Roser, M. «War and Peace». *Our World in Data*. Disponible en: <https://ourworldindata.org/war-and-peace>. Véase también: Pinker, S. (2011). *The Better Angels of Our Nature: Why Violence Has Declined*. Nueva York: Viking. [Hay trad. cast.: (2018). *Los ángeles que llevamos dentro: el declive de la violencia y sus implicaciones*. Traducción de Joan Soler Chic. Barcelona: Paidós.]

23. Para consultar un análisis y una discusión sobre las estadísticas, véase: Seyle, C. «Is the World Getting More Peaceful?». OEF Research, un programa de One Earth Future. Disponible en: <https://oefresearch.org/think-peace/world-getting-more-peaceful>.

24. Eisenhower, D. D. (16 de abril de 1953). Discurso ante la American Society of Newspaper Editors. Disponible en línea.

25. Bales, K. (2017). *Disposable People: New Slavery in the Global Economy*. Berkeley: University of California Press. [Hay trad. cast.: (2000). *La nueva esclavitud en la economía global*. Traducción de Fernando Borrajo Castanedo. Madrid: Siglo XXI Editores.]

26. Egger de Campo, M. (2013). «Contemporary Greedy Institutions: An Essay on Lewis Coser's Concept in the Era of the "Hive Mind"». *Czech Sociological Review* vol. 49, n.º 6, pp. 969-986. El concepto original de «entidades avaras» fue idea de Lewis Coser. Véase: Coser L. (1974). *Greedy Institutions: Patterns of Undivided Commitment*. Nueva York: The Free Press. Véase por ejemplo: Marmot, M. G., Rose, G., Shipley, M. y Hamilton, P. J. (1978). «Employment Grade and Coronary Heart Disease in British Civil Servants». *Journal of Epidemiology and Community Health* vol. 32, n.º pp. 244-249.

27. McElhaney, K. A. y Mobasseri, S. (2012). *Women Create a Sustainable Future*. San Francisco: Universidad de California, Center for Responsible Business, Haas Business School. Disponible en: <https://www.eticanews.it/wp-content/uploads2012/11/Report-Women/_Create_Sustainable_Value.pdf>.

1. Cuando iniciamos este estudio, solo había otra persona del mundo académico analizando la misma cuestión, la doctora Marni Sommers de la Mailman School of Public Health, en la Universidad de Columbia, Nueva York. Conocíamos a la doctora Sommers y trabajábamos con ella, y también compartía nuestro mismo escepticismo. Desde entonces, Marni ha procedido a crear una comunidad mundial de académicos y profesionales centrados en el impacto de cuestiones sanitarias entre las niñas pobres escolarizadas.

2. Andersson, N., Paredes-Solís, S., Milne, D., Omer, K., Marokoane, N., Laetsang, D. y Cockcroft, A. (2012). «Prevalence And Risk Factors For Forced Or Coerced Sex Among School-Going Youth: National Cross-Sectional Studies In 10 Southern African Countries In 2003 And 2007». *BMJ Open* vol. 2, p. e000754.

3. Wodon, Q., Montenegro, C., Nguyen, H. y Onagoruwa, A. (2018). *Missed Opportunities: The High Cost of Not Educating Girls*. Washington, D. C.: Banco Mundial. Disponible en: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/29956>. Wodon, Q., Male, C., Nayihouba, A., Onagoruwa, A., Savadogo, A., Yedan, A., Edmeades, J., et al. (2018). *Economic Impacts of Child Marriage: Global Synthesis Report*. Washington, D. C.: Banco Mundial e International Center for Research on Women. Disponible en: <https://www.icrw.org/wp-content/uploads/2017/06/EICM-Global-Conference-Edition-June-27FINAL.pdf>.

4. Scott, L., Montgomery, P., Steinfield, L., Dolan, C. y Dopson, S. (Octubre de 2013). «Sanitary Pad Acceptability and Sustainability Study». Disponible en: <https://www.doublexeconomy.com/wp-content/uploads/2010/09/7PageReport.pdf>.

5. Hennegan, J., Montgomery, P., Dolan, C., Wu, M., Steinfield, K y Scott, L. M. (2016). «Menstruation and the Cycle of Poverty: A Cluster Quasi-Randomised Control Trial of Sanitary Pad and Puberty Education Provision in Uganda». *PLOS ONE* vol. 11, n.º 12, p. e0166122.

6. (8 de octubre de 2015). «Women Faculty Face Bias at UCLA». *Los Angeles Times*. Korn, M. (4 de junio de 2014). «Gender Bias Alleged at UCLA's Anderson Business School». *Wall Street Journal*. Kantor, J. (7 de septiembre de 2013). «Harvard Business School Case Study: Gender Equity». *The New York Times*. Waldman, K. (29 de enero de 2014). «Harvard Business School Apologizes for Sexism on Campus». *Slate*.

7. Scott, L. (28 de julio de 2014). «Let’s Be Honest about Gender Discrimination in Business Schools». *Bloomberg*. Véase también: Moltz, D. (23 de febrero de 2010). «The B-School Glass Ceiling». *Inside Higher Education*.

8. Chowdhry, B. (30 de noviembre de 2014). «Would a Push to Hire More Women Reduce Gender Pay-Gap? Not Until We Fix the Pipeline». *Huffington Post*. Gordon, L. (4 de octubre de 2015). «Women Faculty Face Bias at UCLA». *Los Angeles Times*.

9. El personal docente de la Universidad de California me expresó su opinión en 2014; no obstante, un análisis de la consultoría de gestión Korn Ferry basado en datos empíricos extraídos en la escuela apuntaba además a la falta de compromiso de la decana con la diversidad de género y la identificaba como un bloqueo para el avance. Ferry, K. (Julio de 2015). *Gender Equity Final Report*. Disponible en: <https://www.anderson.ucla.edu/documents/areas/adm/dean/Korn-Ferry-Gender-Study-FINAL.pdf>. *Los Angeles Times* informó además de que la dirección de la escuela no había «demostrado centrar sus intenciones ni tener un comportamiento proactivo, medidas necesarias para aumentar la diversidad». Gordon, K. (4 de octubre de 2015). «Women Faculty Face Bias at UCLA». *Los Angeles Times*.

10. Lo averigüé tras visitar los sitios web de las escuelas, ir a la página del departamento de finanzas, hacer clic en los CV de los miembros y buscar la fecha en la que concluyeron sus estudios. Luego, calculé el porcentaje de hombres mayores y de jóvenes y comparé el número total de docentes de finanzas con el total de profesores de la escuela.

11. El informe de Korn Ferry, *Gender Equity Final Report*, alude también a las esposas del personal docente de finanzas de la Universidad de California que estaban en sus casas. Les pregunté además a mis entrevistados sobre las esposas del personal docente de finanzas y la respuesta de la mayoría fue que se quedaban en casa. Desai, S. D., Chugh, D. y Brief, A. P. (2014). «The Implications of Marriage Structure for Men's Workplace Attitudes, Beliefs, and Behaviors toward Women». *Administrative Science Quarterly* vol. 59, n.º 2, pp. 330-365. Ferry, K. *Gender Equity Final Report*.

12. Waldman. «Harvard Business School Apologizes for Sexism on Campus».

13. Ferry, K. *Gender Equity Final Report*.

14. Hudson, V., Ballif-Spanvill, B., Caprioli M. y Emmett, C. (2014). *Sex and World Peace*. Nueva York: Columbia University Press, pp. 85-86.

15. Vandello, J. A., Bosson, J. K., Burnaford, R. M., Weaver, J. R. y Wasti, S. A. (Mayo de 2009). «Precarious Manhood and Displays of Physical Aggression». *Personality and Social Psychology Bulletin* vol. 35, n.º 5, pp. 623-634. Vandello, J. A. y Bosson, J. K. (2011). «Precarious Manhood and Its Links to Action and Agression». *Association for Psychological Science* vol. 20, n.º 2. Vandello, J. A. y Bosson, J. K. (2013). «Hard Won and Easily Lost: A Review and Synthesis of Theory and Research on Precarious Manhood». *Psychology of Men and Masculinity* vol. 14, n.º 2, pp. 101-113. Copenhaver, M. M., Lash, S. J. y Eisler, R. M. (2000). «Masculine Gender-Role Stress, Anger, and Male Intimate Abusiveness: Implications for Men's Relationships». *Sex Roles* vol. 42, n.º 5-6, pp. 405-4015. Kosakowska, N. (Julio de 2016). «If My Masculinity Is Threatened I Won't Support Gender Equality? The Role of Agentic Self-Stereotyping in Restoration of Manhood and Perception of Gender Relations». *Psychology of Men and Masculinity* vol. 17, n.º 3, pp. 274-284.

1. He utilizado un gran número de fuentes para esta sección. Algunas de ellas abordan de manera específica el derecho a las tierras y otras versan sobre derechos maritales o actividades económicas, incluidas la propiedad y la herencia de tierras. Entre las obras específicas sobre derechos de propiedad de las mujeres están: Wanyeki, L. M. (2003). *Women and Land in Africa*. Ciudad del Cabo, Sudáfrica: David Philip; Walsh, J. (2003). *Double Standards: Women's Property Rights Violations in Kenya*. Nueva York: Human Rights Watch; Porter, A. (2015). *Their Lives, Their Wills*. Lubbock: Texas Tech University Press; Sharpless, R. y Walker, M. (2006). *Work, Family, and Faith*. Columbia: University of Missouri Press; Deere, C. D. y León, M. (2001). *Empowering Women: Land and Property Rights in Latin America*. Pittsburgh: University of Pittsburgh Press; Baruah, B. (2010). *Women and Property in Urban India*. Vancouver: University of British Columbia; Agarwal, B. (1995). *A Field of One's Own*. Cambridge: Cambridge University Press; Bolabola, C. (1986). *Land Rights of Pacific Women*. Fiji: Institute of Pacific Studies, Universidad del Pacífico Sur; Summerfield, G. y Tinker, I. (1999). *Women's Rights to House and Land: China, Laos and Vietnam*. Boulder: Lynne Rienner Publishers.

2. (13 de Julio de 2013). «Married to the Mortgage». *The Economist*. Disponible en: <https://www.economist.com/china/2013/07/13/married-to-the-mortgage>. (12 de junio de 2015). «Watering the Gardens of Others: China's Women Are Being Shut Out of the Land and Housing Markets». *The Economist*. Disponible en: <https://www.economist.com/asia/2015/06/12/watering-the-gardens-ofothers>.

3. Organización para la Agricultura y la Alimentación. (13 de junio de 2019). «Base de Datos de Género y Derecho a la Tierra». Disponible en: <http://www.fao.org/gender-andrights-database/data-map/statistics/es/>.

4. Los datos de la FAO corresponden al porcentaje de dueños de tierras hombres o mujeres. No obstante, se subraya que, dado que los hombres suelen poseer parcelas más grandes, su proporción de tierra cultivable es superior a lo que indica su representación como propietarios.

5. Estoy recurriendo a mis propias experiencias y observaciones en Uganda en esta sección, aunque también a las siguientes fuentes: Constitute Project. (2017). «Uganda's Constitution of 1995 with Amendments Through 2005». *Constitute Project*. Disponible en: https://www.constituteproject.org/constitution/Uganda_2005.pdf?lang=en; Loftspring, R. (2014). «Inheritance Rights in Uganda: How Equal Inheritance Rights in Uganda Would Reduce Poverty and Decrease the Spread of HIV/AIDS in Uganda». *University of Pennsylvania Journal of International Law*, vol. 29, n.º 1; Bennett, V., Faulk, G., Kovina, A. y Eres, T. (Diciembre de 2006). «Report: The Inheritance Law in Uganda; The Plight of Widows and Children». *Georgetown Journal of Gender and Law*, vol. 7, p. 451.

6. Human Rights Watch. (2003). *Just Die Quietly: Domestic Violence and Women's Vulnerability to HIV in Uganda*. Nueva York: Human Rights Watch, p. 35.

7. Walsh. *Double Standards*, p. 13.

8. Walsh. *Double Standards*, p. 1.

9. Organización para la Agricultura y la Alimentación. (2010). «The State of Food and Agriculture: Women in Agriculture, Closing the Gender Gap for Development». Roma: Organización para la Agricultura y la Alimentación, Departamento de Desarrollo Económico y Social, p. 3. Programa Mundial de Alimentos. «Women and Hunger: 10 Facts». Disponible en: <https://www.wfp.org/our-work/preventing-hunger/focus-women/women-hunger-facts>.

10. Organización para la Agricultura y la Alimentación. «The State of Food and Agriculture».

11. Johnstone-Louis, M. (2013). *Case Study: International Women's Coffee Alliance*. Power Shift: The Oxford Forum for Women in the World Economy. Disponible en: <https://www.doublexeconomy.com/wp-content/uploads/2019/09/Power-Shift-IWCA-Case.pdf>.

12. Scott, L. (Noviembre de 2017). *Private Sector Engagement with Women's Economic Empowerment: Lessons Learned from Years of Practice*. Oxford: Saïd Business School Series, Universidad de Oxford. Disponible en: <https://www.doublexeconomy.com/wp-content/uploads/2018/10/RES-0054-GBCWEE-Report-171117-BOOKLET.pdf>.

13. Scott, L. *Private Sector Engagement with Women's Economic Empowerment.*

14. Organización para la Agricultura y la Alimentación. «The State of Food and Agriculture», p. iv.

15. Women for Women International. *Ending Violence Against Women in Eastern Congo*. Invierno de 2007, pp. 20-22. Citado en Hudson, V., Ballif-Spanvill, B., Caprioli, M. y Emmett, C. (2014). *Sex and World Peace*. Nueva York: Columbia University Press.

16. OMS. (2005). *Multi-country Study on Women's Health and Domestic Violence Against Women: Summary Report—Initial Results on Prevalence, Health Outcomes and Women's Responses*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud.

17. Culpar a las víctimas es común en los incidentes de violencia doméstica. En consecuencia, las encuestas que evalúan la prevalencia de estos hechos y las actitudes hacia la violencia en el seno de la pareja suelen usar un conjunto estándar de preguntas que abordan los motivos por los que es aceptable pegar a una mujer. «Quemar la cena» es una cuestión estándar en esas listas. En 2016, por ejemplo, el 68 % de los encuestados en Nepal dijeron que se podía pegar a una mujer si desatiende a los niños, discute con el marido, se niega a tener sexo o quema la cena. El mismo comportamiento de culpabilizar a las víctimas es común también en naciones desarrolladas. Gracia, E. (1 de mayo de 2014). «Intimate Partner Violence Against Women and Victim-Blaming Attitudes Among Europeans». *World Health Organization Bulletin* vol. 92, n.º 5, pp. 380-381. Sundas, S. (22 de marzo de 2016). «Bhutan Tackles Violence Against Women for “Refusing Sex, Burning the Dinner”». *Reuters World News*. Disponible en: <https://uk.reuters.com/article/us-bhutan-women-abuse/bhutan-tackles-violence-against-women-for-refusing-sex-burning-the-dinner-idUSKCN0WP04E>.

18. Peterman, A., Pereira, A., Bleck, J., Palermo, T. M. y Yount, K. M. (Mayo de 2017). «Women's Individual Asset Ownership and Experience of Intimate Partner Violence: Evidence from 28 International Surveys». *American Journal of Public Health* vol. 107, n.º 5, pp. 747-755.

19. Lentz, E. (21 de noviembre de 2016). «In the Fight Against Hunger, Why Don't We Prioritize Women?». *The Hill*. Disponible en: <https://lbj.utexas.edu/fight-against-hunger-why-dont-we-prioritize-women>.

20. Yousafzai, M. (2015). *I Am Malala: The Girl Who Stood Up for Education and Was Shot by the Taliban*. Nueva York: Back Bay, p. 22. [Hay trad. cast.: (2015). *Yo soy Malala. La joven que defendió el derecho a la educación y fue tiroteada por los talibanes*. Traducción de Julia Fernández. Madrid: Alianza Editorial.]

21. El índice nutricional de género se describe en el perfil de docente de Erin Lentz en la web de la Universidad de Texas en Austin, Lyndon B. Johnson School of Public Affairs, disponible en: <https://lbj.utexas.edu/lentz-erin>.

22. World Food Programme. «Women and Hunger: 10 Facts». Disponible en: <https://www.wfp.org/our-work/preventing-hunger/focus-women/women-hunger-facts>.

23. Villar, J., Ismail, L. C., Victora, C. G., Ohuma, E. O., Altman, D. G., Papageorghiou, A. T., Carvalho, M. et al. (2014). «International Standards for Newborn Weight, Length, and Head Circumference by Gestational Age and Sex: The Newborn Cross-Sectional Study of the INTERGROWTH-21st Project». (Para el International Fetal and Newborn Growth Consortium for the 21st Century). *The Lancet*, vol. 384, pp. 857-868. Giuliani, F., Ohuma, E., Spada, E., Bertina, E., Al Dhaheri, A. S., Altman, D. G., Conde-Agudelo, A., Kennedy, S. H., Villar, J. y Ismail, L. C. (2015). «Systematic Review of the Methodological Quality of Studies Designed to Create Neonatal Anthropometric Charts». *Acta Pediatrics*, vol. 104, n.º 10, pp. 987-996. Villar, J., Papageorghiou, A. T., Pang, R., Lambert, A., Ohuma, E. O., Purwar, M., Ismail, L. C. et al. (2014). «The Likeness of Fetal Growth and Newborn Size Across Non-Isolated Populations in the INTERGROWTH-21st Project: The Fetal Growth Longitudinal Study and Newborn Cross-Sectional Study». *The Lancet: Diabetes and Endocrinology*, vol. 2, n.º 10, pp. 781-792. Barros, F. C., Papageorghiou, A. T., Vicora, C. G., Noble, J. A., Pang, R., Iams, J., Lambert, A. et al. (2015). «The Distribution of Clinical Phenotypes of Preterm Birth Syndrome: Implications for Prevention». (Para el International Fetal and Newborn Growth Consortium for the 21st Century). *JAMA Pediatrics*, vol. 169, n.º 3, p. 229. Victora, C. G., Villar, J., Barros, F. C., Noble, J. A., Purwar, M., Ismail, L. C., Chumlea, C., Papageorghiou, A. T. et al. (2015). «Anthropometric Characterization of Impaired Fetal Growth: Risk Factors for and Prognosis of Newborns with Stunting or Wasting». (Para el International Fetal and Newborn Growth Consortium for the 21st Century). *JAMA Pediatrics*, vol. 169, n.º 7, p. e151431. Villar, J., Puglis, F. A., Fenton, T. R., Ismail, L. C., Staines-Urias, E., Giuliani, F., Ohuma, E. O. et al. (31 de mayo de 2017). «Body Composition at Birth and Its Relationship with Neonatal Anthropometric Ratios: The Newborn Body Composition Study of the INTERGROWTH-21st Project». *Pediatric Research*.

24. Organización para la Agricultura y la Alimentación. «The State of Food and Agriculture», pp. viii, 13.

25. Boserup, E. (1970). *Woman's Role in Economic Development*. Londres: Earthscan. [Hay trad. cast.: (1993). *La mujer y el desarrollo económico*. Traducción de María Luisa Serrano. Madrid: Minerva Ediciones.]

26. Yeung, B. y Rubenstein, G. (25 de junio de 2013). «Female Workers Face Harassment in U.S. Agriculture Industry». NPR. Organización para la Agricultura y la Alimentación. «The State of Food and Agriculture», pp. 8, 10.

27. Kominers, S. (2015). «Working in Fear: Sexual Violence Against Women Farmworkers in the United States». OXFAM. Disponible en: <https://www.northeastern.edu/law/pdfs/academics/phrge/kominers-report.pdf>.

28. Organización para la Agricultura y la Alimentación. «The State of Food and Agriculture», p. 18.

29. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2019). *SIGI 2019 Global Report: Transforming Challenges into Opportunities, Social Institutions and Gender Index*. París: OECD Publishing. Disponible en: <https://doi.org/10.1787/bc56d212-en>. Para respaldar las afirmaciones hechas aquí sobre la vinculación entre trabajo agrícola y calificaciones del SIGI, he usado los datos sobre la participación de las mujeres en el trabajo agrícola por países y los he comparado con los datos del SIGI del país correspondiente.

30. El Feki, S., Heilman, B. y Barker, G. (2017). *Understanding Masculinities: Results from the International Men and Gender Equality Survey (IMAGES)— Middle East and North Africa*. El Cairo y Washington, D. C.: ONU Mujeres y Promundo-US. Disponible en: <https://promundoglobal.org/wp-content/uploads/2017/05/IMAGES-MENA-Multi-Country-Report-EN-16>.

1. Pew Research Center. (29 de mayo de 2013). «Breadwinner Moms». Disponible en: <http://www.pewsocialtrends.org/2013/05/29/breadwinnermoms/>.

Petri, A. (30 de mayo de 2013). «Science Says Males Must Dominate, According to Erick Erickson». *The Washington Post*. Disponible en: <https://www.washingtonpost.com/blogs/compost/wp/2013/05/30/science-saysmales-must-dominate-according-to-erick-erickson>.

2. Prüfer, K., Munch, K., Hellmann, I., Akagi, K., Miller, J. R., Walenz, B., Koren, S. et al. (28 de junio de 2012). «The Bonobo Genome Compared with the Chimpanzee and Human Genomes». *Nature, International Journal of Science* vol. 486, n.º 7404, pp. 527-531.

3. Además de Prüfer et al. (2010). «The Bonobo Genome Compared with the Chimpanzee and Human Genomes» y las fuentes sobre chimpancés guerreros citadas más adelante, las fuentes para el material sobre bonobos y chimpancés son: Goodall, J. (2010). *Through a Window: My Thirty Years with the Chimps of Gombe*. Nueva York: Mariner Books. [Hay trad. cast.: (1994). *A través de la ventana: treinta años estudiando a los chimpancés*. Traducción de Jacint Nadal Puigdefábregas. Barcelona: Salvat.]; Wrangham, R. (2017). *The Goodness Paradox: The Strange Relationship Between Virtue and Violence in Human Evolution*. Nueva York: Pantheon Books; Wrangham, R. y Peterson, R. (1997). *Demonic Males: Apes and the Origins of Human Violence*. Nueva York: Mariner Books; Diamond, J. (1992). *The Third Chimpanzee: The Evolution and Future of the Human Animal*. Nueva York: HarperCollins; Smuts, B. (Agosto de 1995). «Apes of Wrath». *Discover Magazine*. Disponible en: http://discovermagazine.com/1995/aug/apesofwrath548; Suchak, M., Crick, J., Eppley, T. M., Campbell, M. W. y De Waal, F. B. M. (2013). «The Roles of Food Quality and Sex in Chimpanzee Sharing Behaviour (*Pan troglodytes*)». *Behavior* vol. 150, n.º 11, pp. 1220-1224; Muller, M. N., Kahlenberg, S. M., Thompson, M. E. y Wrangham, R. (2007). «Male Coercion and the Costs of Promiscuous Mating for Female Chimpanzees». *Proceedings of the Royal Society, Biological Sciences* vol. 274, n.º 1612, pp. 1009-1014; Lang, K. C. (13 de abril de 2006). «Chimpanzee *Pan troglodytes*». *Primate Factsheets*. Universidad de Wisconsin. Disponible en: http://pin.primate.wisc.edu/factsheets/entry/chimpanzee; Pruetz, J. D., Bertolani, P., Ontl, K. B., Lindshield, S., Shelley, M. y Wessling, E. G. (Abril de 2015). «New Evidence on the Tool-Assisted Hunting Exhibited by Chimpanzees (*Pan troglodytes verus*) in a Savannah Habitat at Fongoli, Sénégal». *Royal Society Open*. Disponible en: https://doi.org/10.1098/rsos.140507; Nicholls, H. (17 de marzo de 2016). «Do Bonobos Really Spend All Their Time Having Sex?». *BBC*. Disponible en: http://www.bbc.com/earth/story/20160317-do-bonobos-really-spend-all-their-timehaving-sex; Hare, B. y Kwetuenda, S. (2010). «Bonobos Voluntarily Share Their Own Food with Others». *Current Biology* vol. 20, n.º 5; Wroblewski, E. E., Murray, C. M., Keele, B. F., Schumacher-Stanley, J. C., Hahn, B. H. y Pusey, A. E. (2009). «Male Dominance Rank and Reproductive Success in Chimpanzees, *Pan troglodytes schweinfurthii*». *Animal Behavior* vol. 77, n.º 4, pp. 873-885; Rilling, J. K., Scholz, J., Preuss, T. M., Glasser, M. F., Errangi, B. K. y Behrens, T. E. (2012). «Differences Between Chimpanzees and Bonobos in Neural Systems Supporting Social Cognition». *Social Cognitive and Affective Neuroscience* vol. 7, n.º 4, pp. 369-379; Wrangham, R. W., Wilson,

M. L. y Muller, M. N. (2006). «Comparative Rates of Violence in Chimpanzees and Humans». *Primates,* vol. 47, n.º 1, pp. 14-26; Callaway, E. (13 de octubre de 2008). «Loving Bonobos Have a Carnivorous Dark Side». *New Scientist*. Disponible en: https://www.newscientist.com/article/dn14926-loving-bonobos-have-a-carnivorous-dark-side/; Horgan, J. (17 de septiembre de 2014). «Chimp Violence Fails to Support Deep-Roots Theory of War». *Scientific American*; Feldblum. J. T., Wroblewski, E. E., Rudicall. R. C., Hahn, B. H., Paiva, T., Cetinkaya-Rundel, M., Pusey, A. E. y Gilby, I. C. (1 de diciembre de 2014). «Sexually Coercive Male Chimpanzees Sire More Offspring». *Current Biology* vol. 24, pp. 2855-2860; Kaburu, S. y Newton-Fisher, N. E. (2015). «Egalitarian Despots: Hierarchy Steepness, Reciprocity and the Grooming-Trade Model in Wild Chimpanzees, *Pan troglodytes*». *Animal Behavior,* vol. 99, pp. 61-71.

4. Smuts. «Apes of Wrath». Thompson, M. E. (1 de diciembre de 2014). «Sexual Conflict: Nice Guys Finish Last». *Current Biology* vol. 24, n.º 23, pp. R1125-1127.

5. Mitani, J. C., Struhsaker, T. T. y Lwanga, J. S. (Abril de 2000). «Primate Community Dynamics in Old Growth Forest Over 23.5 Years at Ngogo, Kibale National Park, Uganda: Implications for Conservation and Census Methods». *International Journal of Primatology,* vol. 21, n.º 2, pp. 269-286. Watts, D. P. y Mitani, J. C. (2000). «Infanticide and Cannibalism by Male Chimpanzees at Ngogo, Kibale National Park». *Primates,* vol. 41, n.º 4, pp. 357-365. Lwanga, J. S., Struhsaker, T. T., Struhsaker, P. J., Butynski, T. M. y Mitani, J. C. (2011). «Primate Population Dynamics over 32.9 Years at Ngogo, Kibale National Park, Uganda». *American Journal of Primatology,* vol. 73, pp. 997-1011. Watts, D. P. y Mitani, J. C. (Febrero de 2002). «Hunting Behavior of Chimpanzees at Ngogo, Kibale National Park, Uganda». *International Journal of Primatology,* vol. 23, n.º 1, pp. 1-28. Mitani, J. C., Watts, D. P. y Amsler, S. J. (22 de junio de 2010). «Lethal Intergroup Aggression Leads to Territorial Expansion in Wild Chimpanzees», *Current Biology,* vol. 20, n.º 12, pp. R507-508. Cummings, M. (20 de marzo de 2017). «Yale-Led Study: Wild Chimpanzees Have Surprisingly Long Life Spans». *Yale News*. Jha, A. (21 de junio de 2010). «Chimpanzees Expand Their Territory by Attacking and Killing Neighbors». *Guardian*. McDonald, C. (21 de marzo de 2017). «Being a Gangster Pays Off: Members of Uganda's Notoriously Violent Ngogo Chimp Gang Live Twice as Long as Their Neighbors». *Daily Mail*. Wade, N. (21 de junio de 2010). «Chimps, Too, Wage War and Annex Rival Territory». *The New York Times*. «The Ngogo Chimpanzee Project». Disponible en: <http://ngogochimpanzeeproject.org>. Mitani, J. C. (2012). «Diet of Chimpanzees (*Pan troglodytes schweinfurthii*) at Ngogo, Kibale National Park, Uganda, 1. Diet Composition and Diversity». *American Journal of Primatology*, vol. 74, pp. 114-129. Hamzelou, J. (13 de octubre de 2017). «Male Chimpanzee Seen Snatching Seconds-Old Chimp and Eating It». *New Scientist*. (18 de octubre de 2018). «Female Chimpanzees Know Which Males Are Most Likely to Kill Their Babies». *Science Daily*. Disponible en: <https://www.sciencedaily.com/releases/2018/10/181018095026.htm>.

6. Gibbons, A. (2007). *The First Human: The Race to Discover Our Earliest Ancestors*. Nueva York: Anchor Books. Wong, K. (24 de noviembre de 2014). «40 Years Afer Lucy: The Fossil That Revolutionized the Search for Human Origins». *Scientific American*. Harari, Y. N. (2018). *Sapiens: A Brief History of Humankind*. Nueva York: Harper Perennial. [Hay trad. cast.: (2019). *Sapiens: De animales a dioses. Breve historia de la humanidad*. Traducción de Joandomènec Ros. Barcelona: Debate.] Wrangham, *The Goodness Paradox*. También sobre la evolución del cerebro: Rilling et al. «Differences Between Chimpanzees and Bonobos in Neural Systems Supporting Social Cognition»; Balter, M. (2007). «Brain Evolution Studies Go Micro». *Science* vol. 315, n.º 5816, pp. 1208-1211; Neubauer, S., Hublin, J. J. y Gunz, P. (Enero de 2018). «The Evolution of Modern Human Brain Shape». *Science Advances,* vol. 24, n.º 1, p. eaao5961; DeFelipe, J. (16 de mayo de 2011). «The Evolution of the Brain, the Human Nature of Cortical Circuits, and Intellectual Creativity». *Frontiers in Neuroanatomy,* vol. 5, p. 29.

7. La bibliografía sobre dominación social es bastante extensa. Esta fuente da las definiciones básicas y además documenta el descubrimiento de un componente genético: Kleppesto, T. H., Czajkowski, N. O., Vassend, O., Roysamb, E., Eftedal, N. H., Sheehy-Skeffington, J., Kunst, J. R. y Thomsen, K. (3 de septiembre de 2019). «Correlations Between Social Dominance Orientation and Political Attitudes Reflect Common Genetic Underpinnings». *PNAS,* vol. 116, n.º 38., pp. 17741-17746.

8. Wrangham, en *The Goodness Paradox*, afirma que los seres humanos son pacíficos en comparación con otros primates, basándose en que existen menos conflictos letales entre los miembros de un mismo grupo; no obstante, son más letales en la guerra que cualquier otro primate. Parece que ninguna cifra incluye la violencia contra las hembras o mujeres.

9. Harari. *Sapiens*.

10. Gurven, M. y Hill, K. (2009). «Why Do Men Hunt? A Reevaluation of “Man the Hunter” and the Sexual Division of Labor». *Current Anthropology*, vol. 50, n.º 1, pp. 51-74.

11. Speth, J. D. (1990). «Seasonality, Resource Stress, and Food Sharing in So-Called "Egalitarian" Societies». *Journal of Anthropological Archaeology,* vol. 9, n.º 2, pp. 148-188.

12. Speth. «Seasonality, Resource Stress, and Food Sharing in So-Called "Egalitarian" Societies», p. 161, cita extraída de: Hetzel, B. S. (1978). «The Chance Nutrition of Aborigines in the Ecosystem of Central Australia». Hetzel, B. S. y Frith, H. J. (eds.). *The Nutrition of Aborigines in Relation to the Ecosystem of Central Australia: Papers Presented at a Symposium, CSIRO, 23-26 October 1976, Canberra*. Melbourne: Commonwealth Scientific and Industrial Research Organization, pp. 148-188.

13. Speth. «Seasonality, Resource Stress, and Food Sharing in So-Called “Egalitarian” Societies».

14. Lukacs, L. R. y Thompson, L. M. (2008). «Dental Caries Prevalence by Sex in Pre-History: Magnitude and Meaning». Irish, J. D. y Nelson, G. C. (eds.). *Technique and Application in Dental Anthropology*. Cambridge: Cambridge University Press, pp. 136-177.

15. Macintosh, A. A., Pinhasi, R. y Stock, J. T. (29 de noviembre de 2017). «Prehistoric Women's Manual Labor Exceeded That of Athletes Through the First 5500 Years of Farming in Central Europe». *Science Advances,* vol. 3, n.º 11, p. eaao3893. Otras fuentes sobre mujeres en la prehistoria son: Joyce, R. A. (2008). *Ancient Bodies, Ancient Lives: Sex, Gender, and Archaeology*. Nueva York: Thames and Hudson; Adovasio, J. M., Soffer, O. y Page, J. (2007). *The Invisible Sex: Uncovering the True Roles of Women in Prehistory*. Walnut Creek: Left Coast Press; Hays-Gilpin, K. y Whitley, D. S. (1998). *Reader in Gender Archaeology*. Nueva York: Routledge; Ehrenberg, M. (1989). *Women in Prehistory*. Londres: British Museum Publications.

16. Wrangham. *The Goodness Paradox*.

17. Wrangham. *The Goodness Paradox*.

18. Skogstrand, L. (2017). «The Role of Violence in the Construction of Prehistoric Masculinities». Matié, U. y Jensen, B. (eds.). *Archaeologies of Gender and Violence*. Oxford: Oxford University Press, pp. 77-102.

19. Farrum, J. (2017). «Gender and Structural Violence in Prehistoric Peru». Matié, U. y Jensen, B. (eds.). *Archaeologies of Gender and Violence*. Oxford: Oxford University Press, pp. 247-262.

20. Eller, C. (2000). *The Myth of Matriarchal Prehistory*. Boston: Beacon Press.

21. Coontz, S. (2006). *Marriage, a History: How Love Conquered Marriage*. Londres: Penguin Books. [Hay trad. cast.: (2006). *Historia del matrimonio: cómo el amor conquistó el matrimonio*. Traducción de Alcira Bixio. Barcelona: Gedisa.]

22. Worstall, T. (1 de octubre de 2015). «The Gender Pay Gap Is the Result of Being a Parent, Not Discrimination». *Forbes*. Disponible en: <https://www.forbes.com/sites/timworstall/2015/10/01/the-gender-pay-gap-is-the-result-ofbeing-a-parent-not-discrimination/#2732829aac7f>.

23. Hrdy, S. (2000). *Mother Nature: Maternal Instincts and How They Shape the Human Species*. Nueva York: Ballantine.

24. Hrdy. *Mother Nature*.

25. Tobak, S. (11 de abril de 2011). «The Gender Gap Is a Complete Myth». *CBS News*. Disponible en: <https://www.cbsnews.com/news/the-gender-paygap-is-a-complete-myth/>.

26. Gibbons, J. (2013). *Global Study on Homicide*. Viena: Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito. Véanse: (Mayo de 2019). Federal Bureau of Prisons. Disponible en: <https://www.bop.gov/about/statistics/statistics_inmate_gender.jsp>.
(Febrero de 2016). *World Prison Brief*. Disponible en: <http://www.prisonstudies.org/news/more-1035-million-people-are-prison-around-world-new-report-shows>. McCollister, K. E., French, M. T. y Feng, H. (1 de abril de 2010). «The Cost of Crime to Society: New Crime-Specific Estimates for Policy and Program Evaluation». *Drug and Alcohol Dependency* vol. 100, n.º 1-2, pp. 98-109. Furtuna, D. (22 de septiembre de 2014). «Male Aggression: Why Are Men More Violent?». *Psychology Today*. Disponible en: <https://www.psychologytoday.com/us/blog/homo-aggressivus/201409/maleaggression>.

27. Owen, J. (6 de septiembre de 2012). «Men and Women Really Do See Things Differently». *National Geographic*. Disponible en: <https://www.nationalgeographic.com/news/2012/9/120907-men-women-see-differently-sciencehealth-vision-sex/>.

28. El hombre cazador era más que un mito cultural; también fue el nombre que se dio a una escuela de primatología y teoría evolutiva que se popularizó mucho en las décadas de 1950 y 1960. Aún hoy se utiliza ese nombre para referirse a dicha escuela de pensamiento en muchos campos, incluidas la antropología, la arqueología y la primatología, aunque se usa para designar un modo de pensamiento influyente, considerado legítimo en otros tiempos, que ahora se ha desmentido y por tanto está anticuado. Para esta teoría resultó clave una colección de artículos aparecidos tras una conferencia académica celebrada en 1966 y en la que se reunieron personas influyentes que trabajaron siguiendo esas premisas por vez primera: Lee, R. B. y Devore, I. (eds.). (1968). *Man the Hunter*. Chicago: Aldine, pp. 293-303. Robert Ardrey escribió asimismo una serie de cuatro libros sobre el tema, que empezaron con *African Genesis* en 1961; algunos de esos libros se convirtieron en documentales para la televisión. Quizá el trasvase más popular de esta teoría a la opinión pública ocurriese a través de *El mono desnudo*, de Desmond Morris, publicado primero por entregas en el *Daily Mail* y al final como libro completo en 1967. En 2011, *Time* incluyó *El mono desnudo* en su lista de los mejores 100 libros de no ficción de todos los tiempos. Disponible en: <http://entertainment.time.com/2011/08/30/all-time-100-best-nonfiction-books/slide/the-naked-ape-by-desmondmorris/>.

29. Solnit, R. (1 de septiembre de 2015). «Shooting Down Man the Hunter». *Harper’s Magazine*.

30. Sussman, R. W. (2005). *Man the Hunted: Primates, Predators, and Human Evolution*. Nueva York: Basic Books. Sussman, R. W. (1999). «The Myth of Man the Hunter, Man the Killer, and the Evolution of Human Morality». *Zygon,* vol. 34, n.º 3, pp. 453-471.

31. Boserup, E. (1970). *Woman's Role in Economic Development*. Londres: Earthscan. [Hay trad. cast.: (1993). *La mujer y el desarrollo económico*. Traducción de María Luisa Serrano. Madrid: Minerva Ediciones.]

32. Alesina, A., Giuliano, P. y Nunn, N. (2013). «On the Origins of Gender Roles: Women and the Plough». *Quarterly Journal of Economics,* vol. 128, n.º 2, pp. 469-530. (21 de julio de 2011). «The Plough and the Now». *The Economist*. Disponible en: <https://www.economist.com/node/18986073>. Véase también: Braudel, F. (1982). *On History*. Chicago: University of Chicago Press.

33. Litoff, J. B. y Smith, D. C. (1993). «To the Rescue of the Crops». *National Archives' Prologue Magazine,* vol. 25, n.º 4. Disponible en: <https://www.archives.gov/publications/prologue/1993/winter/landarmy.html>. Walker, M. y Sharpless, R. (2006). *Work, Family and Faith: Rural Southern Women in the Twentieth Century*. Columbia: University of Missouri Press. Balcolm, S. K. (2017). *Women Behind the Plow: Work Makes Life Sweet*. North Dakota: Tri County Alliance. Weiss, E. (2008). *Fruits of Victory: The Woman's Land Army of America in the Great War*. Lincoln: Potomac Books. Lee, S. H. (2012). *Rice Plus: Widows and Economic Survival in Rural Cambodia*. Londres: Routledge. Lindgren, H. E. (1991). *Land in Her Own Name: Women as Homesteaders in North Dakota*. Fargo: North Dakota Institute for Regional Studies.

34. Liefeld, T. (1910). *Faces and Phases of German Life*. Nueva York: Fowler & Wells.

35. Véase, por ejemplo, Frankopan, P. (2015). *The Silk Roads: A New History of the World*. Londres: Bloomsbury.

36. Bossen, L. y Gates, H. (2017). *Bound Feet, Young Hands: Tracking the Demise of Footbinding in Village China*. Stanford: Stanford University Press.

37. Desde la década de 1970, se extendió entre las feministas una fuerte creencia en la existencia de un matriarcado ancestral y había un intenso deseo por documentarlo, en gran medida para demostrar que el patriarcado no era necesario, ni natural ni inmutable. No obstante, tras amplios esfuerzos por parte de las académicas por buscar una sociedad matriarcal así (o similar), dicha esperanza ha quedado pausada. Véase: Eller. *The Myth of Matriarchal Prehistory*. En todo caso, eso tampoco significa que el patriarcado sea natural, necesario o inmutable.

38. Sapolsky, R. M. y Share, L. J. (13 de abril de 2004). «A Pacific Culture Among Wild Baboons: Its Emergence and Transmission». *PLOS Biology,* vol. 2, n.º 4, p. e106. Véanse también: Sapolsky, R. M. (2001). *A Primate's Memoir*. Nueva York: Scribner. [Hay trad. cast.: (2001). *Memorias de un primate*. Traducción de Josefina Ruiz Hernández. Barcelona: Mondadori.]; Schwartz, M. (7 de marzo de 2007). «Robert Sapolsky Discusses Physiological Effects of Stress». *Stanford Report*. Disponible en: https://news.stanford.edu/news/2007/march7/sapolskysr-030707.html, (Abril de 2001); «Of Monkeys and Men: Robert Sapolsky Talks About His Years Spent with a Troop of Baboons». *Atlantic*. Disponible en: <https://www.theatlantic.com/magazine/archive/2001/04/of-monkeys-andmen/303047/>.

39. Sapolsky, R. M. (1982). «The Endocrine Stress-Response and Social Status in the Wild Baboon». *Hormones and Behavior* vol. 16, n.º 3, pp. 279-292. El mismo hallazgo surgió en los famosos estudios de Whitehall en Gran Bretaña, solo que ahí los sujetos fueron empleados públicos humanos. Marmot, M. G., Rose, G., Shipley, M. y Hamilton, P. J. (1978). «Employment Grade and Coronary Heart Disease in British Civil Servants». *Journal of Epidemiology and Community Health,* vol. 32, n.º 4, pp. 244-249. Marmot, M. G., Smith, G. D., Stansfield, S., et al. (1991). «Health Inequalities Among British Civil Servants: The Whitehall II Study». *The Lancet* vol. 337, n.º 8754, pp. 1387-1393.

40. Sapolsky, R. M. y Share, L. J. (13 de abril de 2004). «A Pacific Culture Among Wild Baboons: Its Emergence and Transmission». *PLOS Biology*. Disponible en: <https://journals.plos.org/plosbiology/article?id=10.1371/journal.pbio.0020106>.

* El Pew Research Center es un instituto de investigación estadounidense creado hacia finales del siglo XX y que ofrece una importante labor en cuanto a sondeos de opinión pública, investigaciones demográficas, políticas y sociales, desde una posición principalmente imparcial. *(N. de la t.)*

* En este cartel puede leerse: «Servicio a la nación / Women's Land Army / Dios acelere el arado y a la mujer que lo maneje / Solicite un formulario de reclutamiento en su oficina de correos o de empleo más cercana». *(N. de la t.)*

1. Rubin, G. (1975). «The Traffic in Women». Reiter, R. R. (ed.). *Toward an Anthropology of Women*. Nueva York: Monthly Review Press, pp. 157-210. [Hay trad. cast.: (1986). «El tráfico de mujeres: notas sobre la "economía política" del sexo». *Revista Nueva Antropología* vol. VIII, n.º 30, pp. 95-145. México: Universidad Nacional Autónoma de México.]

2. Sussman, R. W. (2005). *Man the Hunted: Primates, Predators, and Human Evolution*. Nueva York: Basic Books. Murdock, G. *The Ethnographic Atlas*. Disponible en: <http://eclectic.ss.uci.edu/~drwhite/worldcul/atlas.htm>. Fincher, L. H. (2014). *Leftover Women: The Resurgence of Gender Inequality in China*. Londres: Zed Books.

3. Mauss, M. (1954). *The Gift: The Form and Reason for Exchange in Archaic Societies*. Traducción al inglés de W. D. Halls. Nueva York: W. W. Norton, p. 14. [Hay trad. cast.: (2009). *Ensayo sobre el don: forma y función del intercambio en las sociedades arcaicas.* Traducción de Julia Bucci. Buenos Aires y Madrid: Katz.]

4. Wrangham, R. (2019). *The Goodness Paradox: The Strange Relationship Between Virtue and Violence in Human Evolution*. Nueva York: Pantheon, p. 207, en referencia a Elkin, A. P. (1938). *The Australian Aborigines*. Sídney: Angus and Robertson.

5. McEwan, G. F. (2006). *The Incas: New Perspectives*. Nueva York: W. W. Norton. Mannarelli, M. E. (2007). *Private Passions and Public Sins: Men and Women in Seventeenth-Century Lima*. Traducción al inglés de Sidney Evans y Meredith D. Dodge. Albuquerque: University of New Mexico Press. [Original en español: (1994). *Pecados públicos: la ilegitimidad en Lima, siglo* XVII. Lima: Flora Tristán.]

6. Jochens, J. (1995). *Women in Old Norse Society*. Ithaca: Cornell University Press. Altekar, A. S. (1956). *The Position of Women in Hindu Civilization*. Delhi: Motilal Banarsidass.

7. Por supuesto, estoy en deuda con Gerda Lerner por ser pionera en dar importancia a las culturas de Mesopotamia y a las primeras leyes escritas en la historia del patriarcado. Lerner, G. (1986). *The Creation of Patriarchy*. Oxford: Oxford University Press. [Hay trad. cast.: (2017). *La creación del patriarcado*. Traducción de Mònica Tusell. Pamplona: Katakrak Liburuak.]

8. Deuteronomio 22: 28-29.

9. Lerner. *The Creation of Patriarchy*.

10. Pomeroy, S. (1975). *Goddesses, Whores, Wives, and Slaves: Women in Classical Antiquity*. Nueva York: Schocken Books. [Hay trad. cast.: (1987). Diosas, rameras, esposas y esclavas: mujeres en la antigüedad clásica. Traducción de Ricardo Lezcano Escudero. Madrid: Akal.] Jones, L. L. (2003). *Aphrodite's Tortoise: The Veiled Women of Ancient Greece*. Gales: Classical Press of Wales. Coontz, S. (2006). *Marriage, a History: How Love Conquered Marriage*. Londres: Penguin Books. [Hay trad. cast.: (2006). *Historia del matrimonio: cómo el amor conquistó el matrimonio*. Traducción de Alcira Bixio. Barcelona: Gedisa.] Yalom, M. (2001). *A History of the Wife*. Nueva York: Perennial. [Hay trad. cast.: (2003). *Historia de la esposa*. Traducción de Marcelo Covián Fasce. Barcelona: Salamandra.] Ali, K. (2010). *Marriage and Slavery in Early Islam*. Cambridge: Harvard University Press. Altekar. *The Position of Women in Hindu Civilization*. Mannarelli. *Private Passions and Public Sins*.

11. Brown, J. K. (1970). «A Note on the Division of Labor by Sex». *American Anthropologist* vol. 72, pp. 1073-1078. Habrá quien se sorprenda al verme incluir «convento» en esta lista, pensando que esas instituciones solo han sido retiros para las monjas. Sin embargo, en época medieval y hasta al menos principios del siglo XIX, a las mujeres que no estaban casadas, ya fuera por fallecimiento, divorcio, abandono, o sencillamente por ser hija de una familia con recursos insuficientes para conseguir pareja, las mandaban a vivir a conventos.

12. El Feki, S., Barker, G. y Heilman, B. (2017). *Understanding Masculinities: Results from the International Men and Gender Equality Survey (IMAGES)— Middle East and North Africa*. El Cairo y Washington, D. C.: ONU Mujeres y Promundo-US. Disponible en: <https://promundoglobal.org/wp-content/uploads/2017/05/IMAGES-MENA-Multi-Country-Report-EN-16May2017web.pdf>.

13. Potts, M. y Hayden, T. (2008). *Sex and War: How Biology Explains Warfare and Terrorism and Offers a Path to a Safer World*. Dallas: Benbella Books.

14. Pappas, S. (20129). «APA Issues First-Ever Guidelines for Practice with Men and Boys». *American Psychological Association* vol. 50, n.º 1. Disponible en: <https://www.apa.org/monitor/2019/01/ce-corner>. Véase también: (Septiembre de 2018). «Harmful Masculinity and Violence». *In the Public Interest*. American Psychological Association. Disponible en: <https://www.apa.org/pi/about/newsletter/2018/09/harmful-masculinity>.

15. Organización Mundial del Trabajo y Walk Free Foundation. (2017). *Estimaciones mundiales sobre la esclavitud moderna: trabajo forzoso y matrimonio forzoso*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

16. Para ser justas, en una cantidad considerable de estos casos, el secuestro lo organiza la pareja; así el novio puede ahorrarse el gasto y la novia puede elegir a su marido. Por tanto, es importante, siempre que existan cifras al respecto, distinguir el secuestro de novias consensuado del no consensuado. En el ejemplo de Kirguistán, un tercio de los «matrimonios por violación» en realidad corresponde a una fuga de la pareja, lo que representa el 20 % del total de matrimonios. El porcentaje que cito en el texto refleja solo los casos de coacción.

17. Phillips, R. (1991). *Untying the Knot: A Short History of Divorce*. Cambridge: Cambridge University Press. Coontz. *Marriage, a History*.

18. Phillips. *Untying the Knot*. Cavallo, S. y Warner, L. (eds.). (1999). *Widowhood in Medieval and Early Modern Europe*. Harlow: Pearson.

19. Phillips. *Untying the Knot*.

20. Phillips. *Untying the Knot*.

21. Herlihy, D. (1976). «Land, Family, and Women in Continental Europe, 701–1200». Stuard, S. M. (ed.). *Women in Medieval Society*. Filadelfia: University of Pennsylvania Press, pp. 13-43.

22. Howell, M. C. (1986). *Women, Production, and Patriarchy in Late Medieval Cities*. Chicago: University of Chicago Press. Swanson, H. (1989). *Medieval Artisans: An Urban Class in Late Medieval England*. Oxford: Basil Blackwell. Charles, L. y Duffin, L. (eds.). (1985). *Women and Work in Preindustrial England*. Londres: Croom Helm.

23. Stuard, S. M. (1976). «Women in Charter and Statute Law: Medieval Ragusa/Dubrovnik». Stuard, S. M. (ed.). *Women in Medieval Society*. Filadelfia: University of Pennsylvania Press, pp. 199-208. Shahar, S. (1983). *The Fourth Estate: A History of Women in the Middle Ages*. Nueva York: Routledge. Coontz. *Marriage, a History*. Goody, J. (1983). *The Development of the Family and Marriage in Europe*. Cambridge: Cambridge University Press. [Hay trad. cast.: (1986). *La evolución de la familia y del matrimonio en Europa*. Traducción de Diorki. Barcelona: Herder.]

24. Stuard. «Women in Charter and Statute Law», p. 204.

25. Phillips. *Untying the Knot*. Coontz. *Marriage, a History*.

26. Pugh, N. N. (1982). «The Evolving Role of Women in the Louisiana Law: Recent Legislative and Judicial Changes». *Louisiana Law Review* vol. 42, n.º 5 (número especial). Disponible en: <https://digitalcommons.law.lsu.edu/lalrev/vol42/iss5/8>.

27. Hudson, V., Ballif-Spanvill, B., Caprioli, M. y Emmett, C. (2014). *Sex and World Peace*. Nueva York: Columbia University Press.

28. Coontz. *Marriage, a History*, p. 241.

1. Sen, A. (1999). *Development as Freedom*. Oxford: Oxford University Press.

2. Goldin, C. (1994). «The U-Shaped Female Labor Force in Economic Development and Economic History». *NBER Working Paper Series* n.º 4707. Cambridge: National Bureau of Economic Research. Disponible en: <https://www.nber.org/papers/w4707>. Lechman, E. y Kaur, H. (2015). «Economic Growth and Female Labor Force Participation—Verifying the U-Feminization Hypothesis; New Evidence for Two Countries over the Period 1990–2012». *Economics and Sociology,* vol. 8, n.º 1, pp. 246-257. Verme, P. (2015). «Economic Development and Female Labor Participation in the Middle East and North Africa: A Test of the U-Shape Hypothesis». *IZA Journal of Labor and Development,* vol. 4, n.º 1. Disponible en: <http://documents.worldbank.org/curated/en/184611468278682448/Economic-development-and-femalelabor-participation-in-the-Middle-East-and-North-Africa-a-test-of-the-ushape-hypothesis>. Sorrentino, C. (1983). «International Comparisons of Labor Force Participation, 1960–81». *Monthly Labor Review,* vol. 106, n.º 2, pp. 23-36.

3. Bahn, K. y McGrew, A. (7 de marzo de 2017). «A Day in the U.S. Economy Without Women». Center for American Progress. Disponible en: <https://www.americanprogress.org/issues/economy/news/2017/03/07/427556/a-day-in-the-u-s-economy-without-women/>. Gold, J. (18 de diciembre de 2017). «Women Are the Key to Economic Growth: Leaving Our Greatest Economic Asset on the Sideline Should Not Be an Option». *U.S. News and World Report*. Disponible en: <https://www.usnews.com/opinion/economic-intelligence/articles/2017-12-18/women-are-the-key-to-unlocking-americas-economic-growth>.

4. Pese a que la mayoría de los historiadores se ha centrado en las mujeres puritanas aristocráticas del movimiento abolicionista, había una serie de profesionales igual de prominentes, si no más, en su época. Algunas de ellas, como Jane Croly y Ellen Demorest, fundaron Sorosis, institución antecesora de la General Federation of Women's Clubs. Scanlon, J. (1995). *Inarticulate Longings*. Nueva York: Routledge. Scott, L. (2004). *Fresh Lipstick: Redressing Fashion and Feminism*. Nueva York: Palgrave Macmillan.

5. Flexner, E. (1959). *Century of Struggle: The Woman's Rights Movement in the United States*. Cambridge: Belknap Press of Harvard University Press. Blair, K. J. (1980). *The Clubwoman as Feminist: True Womanhood Redefined, 1868–1914*. Nueva York: Homes and Meier. Matthews, G. (1992). *The Rise of Public Woman: Woman's Power and Woman's Place in the United States, 16301970*. Oxford: Oxford University Press.

6. Power, M., Mutari, E. y Figart, D. M. (2003). «Beyond Markets: Wage Setting and the Methodology of Feminist Political Economy». Barker, D. K. y Kuiper, E. (eds.). *Toward a Feminist Philosophy of Economics*. Nueva York: Routledge, pp. 70-86.

7. Chafetz, J. S. y Dworkin, A. G. (1986). *Female Revolt: Women's Movements in Global Perspective*. Totowa: Rowman and Allanheld, p. 42.

8. Investigación desarrollada en el marco del programa Work and Opportunities for Women (WOW), de 2018, financiado por U. K. Aid. Conocí sus hallazgos en una presentación especial hecha por la Global Business Coalition for Women’s Economic Empowerment en noviembre de 2018. El proyecto aún no había concluido cuando este libro entró en imprenta, pero comunico aquí estos resultados con autorización de la dirección del trabajo.

9. Traister, R. (2016). *All the Single Ladies: Unmarried Women and the Rise of an Independent Nation*. Nueva York: Simon and Schuster. Fraser, M. B. (2001). *Solitaire: The Intimate Lives of Single Women*. Canadá: Macfarlane Walter and Ross. Israel, B. (2002). *Bachelor Girl: The Secret History of Single Women in the Twentieth Century*. Nueva York: William Morrow. Scott. *Fresh Lipstick*. Peiss, K. (1986). *Cheap Amusements: Working Women and Leisure in Turn-ofthe-Century New York*. Filadelfia: Temple University Press.

10. Mincer, J. (1962). «Labor Force Participation of Married Women: A Study of Labor Supply». National Bureau Committee for Economic Research (ed.). *Aspects of Labor Economics*. Princeton: Princeton University Press, pp. 63105. Folbre, N. (2009). *Greed, Lust, and Gender: A History of Economic Ideas*. Oxford: Oxford University Press.

11. Friedan, B. (1963). *The Feminine Mystique*. Nueva York: W. W. Norton. [Hay trad. cast.: (2009). *La mística de la feminidad*. Traducción de Magalí Martínez Solimán. Madrid: Cátedra.]

12. Nunn, R. y Mumford, M. (2017). «The Incomplete Progress of Women in the Labor Market». *The Hamilton Project*. Washington, D. C.: Brookings Institution. Woetzel, J., Madgavkar, A., Ellingrud, K., Labaye, E., Devillard, S., Kutcher, E., Manyika, J., Dobbs, R. y Krishnan, M. (Septiembre de 2015). *The Power of Parity*. Nueva York: McKinsey Global Markets Institute.

13. «President Ronald Reagan's message to Phyllis Schlafly and Eagle Forum members». Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=rON6dgi1W3A.>

14. Chafetz y Dworkin. *Female Revolt*.

15. Un tercio de ese descenso se deriva de la carencia de apoyo familiar.

16. Blau, F. y Kahn, L. M. (2013). «Female Labor Supply: Why Is the U.S. Falling Behind?». *Discussion Paper Series*. Bonn: Institute for Study of Labor (IZA).

* En la etiqueta puede leerse: «Fabricado en condiciones higiénicas y saludables / Etiqueta oficial / Registrada el 17 de noviembre de 1899 / National Consumers League / Uso de etiqueta autorizado con investigación / Licencia n.º 0». *(N. de la t.)*

1. Carrington, D. (12 de julio de 2017). «Want to Fight Climate Change? Have Fewer Children». *Guardian*.

2. Phillip Longman aclara las implicaciones del «punto de no retorno» y da una explicación buena y accesible para entender por qué el descalabro de la fertilidad es tan fatídico en términos económicos. Longman, P. (2004). *The Empty Cradle: How Falling Birthrates Threaten World Prosperity and What to Do About It*. Nueva York: Basic Books.

3. Para comprobar las cifras de fertilidad, usé los datos de 2017 del *World Factbook* de la CIA, disponible en: <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/rankorder/2127rank.html>. Véase también: (2015). Naciones Unidas. *World Population Ageing*. Disponible en: <https://www.un.org/en/development/desa/population/publications/pdf/ageing/WPA2015_Report.pdf>.

4. Pese a que yo misma he expuesto este argumento en charlas públicas durante años, tuve el placer de recibir el apoyo adicional del excelente análisis de Population Action International como contribución a este capítulo: Elizabeth Leahy con Engelman, R., Vogel, C. G., Haddock, S. y Preston, T. (2007). *The Shape of Things to Come: Why Age Structure Matters to a Safer, More Equitable World*. Washington, D. C.: Population Action International.

5. McDonald, P. (2013). «Societal Foundations for Explaining Low Fertility: Gender Equity». *Demographic Research,* vol. 28, n.º 34, pp. 991-994. McDonald, P. (2000). «Gender Equity in Theories of Fertility Transition». *Population and Development Review,* vol. 26, n.º 3, pp. 427-439. Mills, M., Begall, K., Mencarini, L. y Tanturri, M. L. (2018). «Gender Equity and Fertility Intentions in Italy and the Netherlands». *Demographic Research* vol. 18. Disponible en: <https://www.demographic-research.org/volumes/vol18/1/default.htm>.

6. Collier, P. (2007). *The Bottom Billion*. Oxford: Oxford University Press. [Hay trad. cast.: (2007). *El club de la miseria: qué falla en los países más pobres del mundo*. Traducción de Víctor V. Úbeda. Madrid: Turner.]

7. Foro Económico Mundial (2018). *Informe Global de la Brecha de Género*. Ginebra: Foro Económico Mundial.

8. Leahy. *The Shape of Things to Come*.

9. Para consultar la medición de estados frágiles, he usado el Fund for Peace Fragile State Index. Disponible en: <https://fundforpeace.org/2019/04/10/fragile-states-index-2019/>.

10. Hudson, V., Ballif-Spanvill, B., Caprioli, M. y Emmett, C. (2014). *Sex and World Peace*. Nueva York: Columbia University Press.

11. Mendes, E., Saad, L. y McGeeney, K. (18 de mayo de 2012). «Stay-atHome Moms Report More Depression, Sadness, Anger». *Gallup News*. Disponible en: <https://news.gallup.com/poll/154685/stay-home-moms-report-depression-sadness-anger.aspx>.

12. Para consultar estas cifras, he usado las mediciones de la composición de hogares particulares de Euromonitor. Disponible en: <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Private_households_by_household_composition,_2007-2017_(number_of_
%25_of_household_types)_new.png>.

13. Foro Económico Mundial. (2010). *The Corporate Gender Gap Report*. Ginebra: Foro Económico Mundial.

14. Steavenson, W. (10 de diciembre de 2014). «Ceausescu's Children». *Guardian*. Disponible en: <https://www.theguardian.com/news/2014/dec/10/-sp-ceausescus-children>. Véanse también: MacKinnon, A. (16 de mayo de 2019). «What Actually Happens When a Country Bans Abortion». *Foreign Policy*. Disponible en: https://foreignpolicy.com/2019/05/16/whatactually-happens-when-a-country-bans-abortion-romania-alabama/; Van de Kaa, D. J. (2006). «Temporarily New: On Low Fertility and the Prospect of Pro-natal Policies». *Vienna Yearbook of Population Research* vol. 4, pp. 193-211.

15. Hay empleadores que sí ofrecen permisos de maternidad o permiten aprovecharlos, pero no tienen obligación de hacerlo, como en otros países. La maternidad no es un derecho, en otras palabras.

16. (18 de abril de 2019). «Employment Characteristics of Families». U.S. Bureau of Labor Statistics. Disponible en: <https://www.bls.gov/news.release/famee.nr0.htm>.

17. (27 de abril de 2017). «Employment in Families with Children in 2016». *TED: The Economics Daily*. U.S. Bureau of Labor Statistics. Disponible en: <https://www.bls.gov/opub/ted/2017/employment-in-families-with-children-in-2016.htm>.

18. Glynn, S. J. (19 de diciembre de 2016). «Breadwinning Mothers Are Increasingly the U.S. Norm». *American Progress*. Disponible en: <https://www.americanprogress.org/issues/women/reports/2016/12/19/295203/breadwinning-mothers-are-increasingly-the-u-s-norm/>.

19. (28 de enero de 2019). «How Big Is the Wage Penalty for Mothers?». *The Economist*. Disponible en: <https://www.economist.com/graphic-detail/2019/01/28/how-big-is-the-wage-penalty-for-mothers>. Kleven, H., Landais, C., Posch, J., Steinhauer, A. y Zweimüller, J. (Febrero de 2019). «Child Penalties Across Countries: Evidence and Explanations». *NBER Working Paper* n.º 25524. Disponible en: <https://www.nber.org/papers/w25524>.

20. American Association of University Women. (21 de mayo de 2018). «Analysis: Women Hold Two-Thirds of Country's $1.4-Trillion Student Debt». Disponible en: <https://www.aauw.org/article/women-hold-two-thirds-of-college-student-debt/>. American Association of University Women. «Graduating to a Pay Gap». Disponible en: <https://www.aauw.org/research/graduating-to-apay-gap/>.

21. Lucas-Thompson, R. G., Goldberg, W. A. y Prause, J.. (2010). «Maternal Work Early in the Lives of Children». *Psychological Bulletin,* vol. 126, n.º 6, pp. 915-942. Disponible en: <https://www.apa.org/pubs/journals/releases/bul136-6-915.pdf>.

22. Goldscheider, F., Bernhardt, E. y Lappegård, T. (Junio de 2015). «The Gender Revolution: A Framework for Understanding Changing Family and Demographic Behavior». *Population and Development Review,* vol. 41, n.º 2, pp. 207-239. Munsch, C., Rogers, M. y Yorks, J. (2016). «Relative Income, Psychological Well-Being, and Health: Is Breadwinning Hazardous or Protective?». Presentación en la 111.ª reunión anual de la American Sociological Association. Disponible en: <https://www.asanet.org/press-center/press-releases/being-primary-breadwinner-bad-mens-psychological-well-being-and-health>. Copenhaver, M. M. y Eisler, R. M. (1996). «Masculine Gender Role Stress: A Perspective on Men's Health». Kato, P. K. y Mann, T. (eds.). *Handbook of Diversity Issues in Health Psychology*. Nueva York: Plenum Press, pp. 219-235. Syrda, J. (Octubre de 2019). «Spousal Relative Income and Male Psychological Distress». *Personality and Social Psychology Bulletin*. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/0146167219883611>.

23. McGinn, K. L., Ruiz Castro, M. y Long Lingo, E. (30 de abril de 2018). «Learning from Mum: Cross-National Evidence Linking Maternal Employment and Adult Children's Outcomes». *Work, Employment, and Society,* vol. 33, n.º 3, pp. 374-400.

24. Foro Económico Mundial. (2010). *The Corporate Gender Gap Report*. Ginebra: Foro Económico Mundial.

25. Davis, J. (13 de agosto de 2018). «Spain's New Sex Czar». *A Voice for Men*. Disponible en: <https://www.avoiceformen.com/feminism/spains-newsex-czar/>.

26. MacWilliams, M. (20 de enero de 2016). «The One Weird Trait That Predicts Whether You’re a Trump Supporter». *Politico*. Disponible en: <https://www.politico.com/magazine/story/2016/01/donald-trump-2016-authoritarian-213533>.

27. Hendrix, S. (7 de junio de 2019). «He Always Hated Women. Then He Decided to Kill Them». *The Washington Post*. Disponible en: <https://www.washingtonpost.com/graphics/2019/local/yoga-shooting-incel-attack-fueled-by-male-supremacy/>. Rensin, E. (18 de agosto de 2015). «The Internet Is Full of Men Who Hate Feminism. Here's What They Are Like in Person». *Vox*. Disponible en: <https://www.vox.com/2015/2/5/7942623/mens-rights-movement>. Southern Poverty Law Center. «Male Supremacy». Disponible en: <https://www.splcenter.org/fighting-hate/extremist-files/ideology/male-supremacy>.

28. Karp, A. (Junio de 2018). *Estimating Global Civilian-Held Firearms Numbers, Small Arms Survey*. Ginebra: Graduate Institute on International and Development Studies. Disponible en: <http://www.smallarmssurvey.org/fileadmin/docs/T-Briefing-Papers/SAS-BP-Civilian-Firearms-Numbers.pdf>. National Institute of Mental Health. «Suicide». Disponible en: <https://www.nimh.nih.gov/health/statistics/suicide.shtml>. Ingraham, C. (5 de octubre de 2015). «There Are Now More Guns Than People in the United States». *The Washington Post*. Disponible en: <https://www.washingtonpost.com/news/wonk/wp/2015/10/05/guns-in-the-united-states-one-for-every-man-woman-and-childand-then-some/>. Parker, K., Horowitz, J. M., Igielnik, R., Oliphant, J. B. y Brown, A. (22 de junio de 2017). «The Demographics of Gun Ownership». Pew Research Center. Disponible en: <https://www.pewsocialtrends.org/2017/06/22/the-demographics-of-gun-ownership/>. American Foundation for the Prevention of Suicide. «Suicide Statistics». Disponible en: <https://afsp.org/aboutsuicide/suicide-statistics/>. Kalesan, B., Villarreal, M. D., Keyes, K. M. y Galea, S. (2015). «Gun Ownership and Social Gun Culture». *Injury Prevention* vol. 0, pp. 1-5. Disponible en: <https://injuryprevention.bmj.com/content/injuryprev/early/2015/06/09/injuryprev-2015-041586.full.pdf?keytype=ref&ijkey=doj6vx0laFZMsQ2>. Lee, L., Roser, M. y Ortiz-Ospina, E. (Julio de 2016). «Suicide». *Our World in Data*. Disponible en: <https://ourworldindata.org/suicide>. Curtin, S. C., Warner, M. y Hedegaard, H. (Abril de 2016). «Increase in Suicide Rates in the United States, 1999–2014». *NCHS Data Brief*, n.º 241. National Center for Health Statistics. Disponible en: <https://www.cdc.gov/nchs/products/databriefs/db241.htm>. Schumacher, H. (18 de marzo de 2019). «Why More Men Than Women Die by Suicide». *BBC Future*. Disponible en: <http://www.bbc.com/future/story/20190313-why-more-men-kill-themselves-thanwomen>.

29. (20 de agosto de 2011). «Asia’s Lonely Hearts». *The Economist*. Disponible en: <https://www.economist.com/leaders/2011/08/20/asias-lonelyhearts>.

30. Levs, J. (2015). *All In: How Our Work-First Culture Fails Dads, Families, and Businesses—and How We Can Fix It Together*. Nueva York: Harper One.

31. “Russ” Whitehurst, G. J. (9 de marzo de 2017). «Why the Federal Government Should Subsidize Childcare and How to Pay for It». Disponible en: <https://www.brookings.edu/research/why-the-federal-government-shouldsubsidize-childcare-and-how-to-pay-for-it/>.

32. Greenberg, J. (12 de diciembre de 2018). «If Women Worked as Much as Men, Would US GDP Jump 5 Percent?». *Politifact*. Disponible en: <https://www.politifact.com/truth-o-meter/statements/2018/dec/12/christine-lagarde/if-women-worked-much-men-would-gdp-jump-5/>.

1. Connor, S. (Diciembre de 2013). «The Hardwired Difference Between Male and Female Brains Could Explain Why Men Are "Better at Map Reading"». *The Independent*.

2. O'Connor, C. (4 de febrero de 2015). «"Brain Study Confirms Gender Stereotypes": How Science Communication Can Fuel Modern Sexism». *Impact Blog*. London School of Economics. Disponible en: <http://blogs.lse.ac.uk/impactofsocialsciences/2015/02/04/science-communication-gender-stereotypes-sexism/>. O'Connor, C. y Joffe, H. (2014). «Gender on the Brain: A Case Study of Science Communication in the New Media Environment». *PLOS ONE* vol. 9, n.º 10.

3. Devlin, H. (14 de septiembre de 2016). «Science Museum Under Fire over Exhibit Asking If Brains Are Pink or Blue». *Guardian*. Disponible en: <https://www.theguardian.com/world/2016/sep/14/science-museum-underfire-exhibit-brains-pink-blue-gender-stereotypes>. Pasha, M. (14 de septiembre de 2016). «Museum Under Fire for Quiz on Male, Female Brains». *CNN*. Disponible en: <https://www.cnn.com/2016/09/14/health/science-museumbrain-quiz-controversy-trnd/index.html>.

4. O’Brien, S. A. y Fiegerman, S. (17 de agosto de 2017). «Fired Engineer: Google Tried to Shame Me». *CNN Business*. Loizo, C. «James Damore Just Filed a Class Action Lawsuit Against Google, Saying It Discriminates Against White Male Conservatives». *TechCrunch*. Disponible en: <https://techcrunch.com/2018/01/08/james-damore-just-filed-a-class-action-lawsuit-against-google-saying-it-discriminates-against-white-male-conservatives/>.

5. Coren, M. J. (19 de agosto de 2017). «James Damore Has Proven the Alt-Right Playbook Can Work in Silicon Valley». *Quartz*. O'Brien, S. A. y Segall, L. «Former Google Engineer: "I Do Not Support the Alt-Right"». *CNN Business*. Disponible en: <https://money.cnn.com/2017/08/15/technology/culture/james-damore-interview/index.html>.

6. Jänke, L. (20 de junio de 2018). «Sex/Gender Differences in Cognition, Neurophysiology, and Neuroanatomy». PMC. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC013760/>. Fine, C. (2010). *Delusions of Gender: How Our Minds, Society, and Neurosexism Create Difference*. Nueva York: W. W. Norton. Jordan-Young, R. y Rumiati, R. I. (2012). «Hardwired for Sexism? Approaches to Sex/Gender in Neuroscience». *Neuroethics*, vol. 5, pp. 305-315. Joel, D., Berman, Z., Tavor, I., Wexler, N., Gaber, O., Stein, Y., Shefi, N., et al. (2015). «Sex Beyond the Genitalia: The Human Brain Mosaic». *PNAS*, vol. 112, n.º 50, pp. 15468-15473. Véase también: Saini, A. (2017). *Inferior: How Science Got Women Wrong and the New Research That's Rewriting the Story*. Boston: Beacon Press. [Hay trad. cast.: (2018). *Inferior: cómo la ciencia infravalora a la mujer y cómo las investigaciones reescriben la historia*. Traducción de Sandra Chaparro. Madrid: Círculo de tiza.]

7. Eliot, L. (2013). «Single-Sex Education and the Brain». *Sex Roles* vol. 69, pp. 363-381. Kane, J. M. y Mertz, J. E. (2012). «Debunking Myths About Gender and Mathematics Performance». *Notices of the American Medical Society,* vol. 59, n.º 1, pp. 10-21.

8. Bort, J. (9 de agosto de 2017). «Over Half of Google Employees Polled Say the Web Giant Shouldn’t Have Fired the Engineer Behind the Controversial Memo». *Business Insider*. Disponible en: <https://www.businessinsider.com/many-google-employees-dont-think-james-damore-should-have-been-fired-2017-8>.

9. Shapiro, J. R., Williams, A. M. y Hambarchyan, M. (2014). «Are All Interventions Created Equal? A Multi-Threat Approach to Tailoring Stereotype Threat Interventions». *Journal of Personality and Social Psychology,* vol. 104, n.º 2.

10. Fine, C. (2012). «Explaining, or Sustaining, the Status Quo? The Potentially Self-Fulfilling Effects of "Hard-Wired" Accounts of Sex Differences». *Neuroethics,* vol. 5, pp. 285-294. Steele, C. M. (1997). «A Threat in the Air: How Stereotypes Shape Intellectual Identity and Performance». *American Psychologist,* vol. 52, n.º 6, pp. 613-629. Morton, T. A., Haslam, A. y Hornsey, M. J. «Theorizing Gender in the Face of Social Change: Is There Anything Essential About Essentialism?». *Journal of Personality and Social Psychology,* vol. 96, n.º 3, pp. 653-664. Yzerbyt, V., Rocher, S. y Schadron, G. (1997). «Stereotypes as Explanations: A Subjective Essentialist View of Group Perception». Russell Spears, R., Oakes, P. J., Ellemers, N. y Haslam, S. A. (eds.). *The Social Psychology of Stereotyping and Group Life*. Cambridge: Blackwell, pp. 20-50. Keller, J. (2005). «In Genes We Trust: The Biological Component of Psychological Essentialism and Its Relationship to Mechanisms of Motivated Social Cognition». *Journal of Personality and Social Psychology,* vol. 88, pp. 686-702. Cundiff, J. y Vescio, T. (2016). «Gender Stereotypes Influence How People Explain Gender Disparities in the Workplace». *Sex Roles,* vol. 75, n.º 3-4, pp. 126-138.

11. O'Connor. «Gender on the Brain».

12. O'Connor. «Gender on the Brain».

13. O’Connor. «Gender on the Brain».

14. O'Connor. «Gender on the Brain».

15. Fine. *Delusions of Gender*. McCarthy, M. M. y Arnold, A. P. (2011). «Reframing Sexual Differentiation of the Brain». *Nature Neuroscience,* vol. 14, n.º 6, pp. 677-687. Véase también: Jordan-Young y Rumiati. «Hardwired for Sexism?».

16. McKie, R. (7 de diciembre de 2013). «Why It's Time for Brain Science to Ditch the "Venus and Mars" Cliche». *Guardian*.

17. Benbow, C. P. y Stanley, J. C. (Diciembre de 1980). «Sex Differences in Mathematical Ability: Fact or Artifact?» *Science,* vol. 210, pp. 1262-1264. Benbow, C. P. y Stanley, J. C. (1983). «Sex Differences in Mathematical Reasoning Ability: More Facts». *Science,* vol. 222, pp. 1029-1031.

18. Hyde, J. S., Fennema, E. y Lamon, S. J. (1990). «Gender Differences in Mathematics Performance: A Meta-Analysis». *Psychological Bulletin*, vol. 107, n.º 2, 139-155. Eccles, J. S. (1994). «Understanding Women's Educational and Occupational Choices: Applying the Eccles et al Model of Achievement-Related Choices». *Psychology of Women Quarterly,* vol. 8, n.º 4, pp. 585-610. Meece, J. L., Parsons, J. E., Kaczala, C. M. y Goff, S. B. (1982). «Sex Differences in Math Achievement: Toward a Model of Academic Choice». *Psychological Bulletin,* vol. 91, n.º 2, pp. 324-348. National Science Foundation. (2006). «Science and Engineering Indicators». Disponible en: <https://wayback.archive-it.org/5902/20160210153725/> <http://www.nsf.gov/statistics/seind06/>. Para consultar una visión global del discurso, véase Hyde, J. S. y Mertz, J. E. (2009). «Gender, Culture, and Mathematics Performance». *PNAS,* vol. 106, n.º 22, pp. 8801-8807. Para consultar una opinión crítica, véase Spelke, E. S. (2005). «Sex Differences in Intrinsic Aptitude for Mathematics and Science? A Critical Review». *American Psychologist,* vol. 60, n.º 9, pp. 950-958.

19. Hyde, J. S. (2005). «The Gender Similarities Hypothesis». *American Psychologist,* vol. 60, pp. 581-592. Hyde, J. S., Lindberg, S. M., Linn, M. C., Ellis, A. B. y Williams, C. C. (2008). «Gender Similarities Characterize Math Performance». *Science* vol. 321, pp. 494-495. Hyde, J. S. (Junio de 2016). «Sex and Cognition: Gender and Cognitive Functions». *Current Opinion in Neurobiology,* vol. 38, pp. 53-56.

20. Guiso, L., Monte, F., Sapienza, P. y Zingales, L. (2008). «Culture, Gender, and Math». *Science,* vol. 320, pp. 1164-1165.

21. Feng, J. (2007). «Playing an Action Video Game Reduces Gender Differences in Spatial Cognition». *Psychological Science,* vol. 18, pp. 850-855. Lachance, J. A. y Mazzocco, M. M. M. (2006). «A Longitudinal Analysis of Sex Differences in Math and Spatial Skills in Primary School-Age Children». *NIH Public Access Manuscript,* vol. 116, n.º 3, pp. 195-216. Véase también: Uttal, D. H., Meadow, N. G., Tipton, E., Hand, L. L., Alden, A. R., Warren, C. y Newcombe, N. S. (2013). «The Malleability of Spatial Skills: A Meta-Analysis of Training Studies». *Psychological Bulletin,* vol. 139, pp. 352-402.

22. Bilalić, M., Smallbone, K., McLeod, P. y Gobet, F. «Why Are (the Best) Women So Good at Chess?». *Proceedings of the Royal Society,* vol. 23. Disponible en: doi:10.1098/rspb.2008.1576. Charness, N. y Gerchak, Y. (1996). «Participation Rates and Maximal Performance: A Log-Linear Explanation for Group Differences, Such as Russian and Male Dominance in Chess». *Psychological Science,* vol. 7, n.º 1, pp. 46-51.

23. Hyde. «Gender Similarities Hypothesis».

24. Seung, S. (2013). *Connectome: How the Brain's Wiring Makes Us Who We Are*. Nueva York: Mariner Books. [Hay trad. cast.: (2012). *Conectoma: cómo las conexiones neuronales determinan nuestra identidad*. Traducción de Ferrán Meler. Barcelona: RBA.] Catherine Vidal. «The Sexed Brain: Between Science and Ideology». *Neuroethics,* vol. 5, pp. 295-303.

25. Dance, A. (2 de octubre de 2015). «A Massive Global Effort Maps How the Brain Is Wired». *Nature*. Disponible en: <https://www.scientificamerican.com/article/a-massive-global-effort-maps-how-the-brain-is-wired/>.

26. Rosser, S. V. y Taylor, M. Z. (Mayo-junio de 2009). «Why Are We Still Worried About Women in Science?». AAUP. Disponible en: <https://www.aaup.org/article/why-are-we-still-worried-about-women-science>.

27. Solo quisiera decir, por el bien de quienes me leen y tengan antecedentes en artes liberales, que no estoy de acuerdo con la valoración de esas áreas de estudio como fáciles o poco prácticas. Yo misma me especialicé en Filología inglesa.

28. Por ejemplo: Zimmerman, J. (8 de abril de 2014). «Why Are Schools Discriminating Against Women?» *Christian Science Monitor*.

29. Sommers, C. H. (2001). *The War Against Boys: How Misguided Feminism Is Harming Our Young Men*. Nueva York: Simon and Schuster. [Hay trad. cast.: (2006). *La guerra contra los chicos: cómo un feminismo mal entendido está dañando a los chicos jóvenes*. Traducción de Lourdes Huanqui Talavera. Madrid: Ediciones Palabra.]

30. Ming, V. (23 de noviembre de 2016). «The Hidden Tax on Being Different». *HR*.

31. El *Informe Global de la Brecha de Género* del Foro Económico Mundial ha demostrado, en todos sus años de publicación, que los hombres tienen trabajo con más frecuencia, ganan más dinero y dominan los puestos de liderazgo tanto en el sector privado como en el público de todos los países del mundo.

32. Goldin, C. (2006). «The Quiet Revolution That Transformed Women's Employment, Education, and Family». *AEA Papers and Proceedings*, vol. 96, n.º 2.

33. American Physical Society. «Doctoral Degrees Earned by Women». Disponible en: <https://www.aps.org/programs/education/statistics/fraction-p.cfm>. Los datos llegan hasta 2017 y están sacados del Integrated Postsecondary Education Data System y de la American Physical Society.

34. Fine. *Delusions of Gender*, p. 76.

35. «The Elephant in the Valley». Disponible en: <https://www.elephantinthevalley.com>.

36. Funk, C. (9 de enero de 2018). «Women and Men in STEM Often at Odds Over Workplace Equity». Pew Research Center. Disponible en: <https://www.pewsocialtrends.org/2018/01/09/women-and-men-in-stem-often-atodds-over-workplace-equity/>.

37. Thompson, D. (9 de enero de 2018). «Health Care Just Became the US's Largest Employer». *Atlantic*.

* El «Test de aptitud académica» es una prueba que se introdujo en el sistema educativo estadounidense en 1926 y desde entonces se utiliza en numerosas instituciones para evaluar la adecuación de los estudiantes de cara a su ingreso en la universidad. *(N. de la t.)*

* El nombre del estudio (El elefante en el valle) hace un doble juego en inglés. Por un lado, es una modulación de una conocida expresión, «the elephant in the room», usada para describir obviedades que se ignoran de forma intencionada. Por el otro, ese valle hace referencia a Silicon Valley, cuna de la tecnología en Estados Unidos. *(N. de la t.)*

1. Gentleman, A. (28 de febrero de 2018). «“I’m Beyond Anger”: Why the Great Pay Gap Reveal Is an Explosive Moment for Gender Equality». *Guardian*. Disponible en: <https://www.theguardian.com/news/2018/feb/28/gender-pay-gap-reveal-explosive-moment-equality>.

2. Gentleman. «“I’m Beyond Anger”».

3. Murphy, H. (26 de septiembre de 2017). «UK Pay Data Force Companies to Mind Their Gender Gap». *Financial Times*. Disponible en: <https://www.ft.com/content/dd21e03e-634a-11e7-8814-0ac7eb84e5f1>.

4. BBC Reality Check Team. (8 de enero de 2018). «Equal Pay: What Is the Extent of the Problem?». *BBC News*. Disponible en: <https://www.bbc.com/news/uk-42611725>.

5. La disposición original de la que se deriva la doctrina de la discriminación positiva parece estar en la sección 1, apartado 2, donde la ley estipula que las disposiciones «se enmarcan con referencia a las mujeres y su trato en relación con los hombres, pero han de interpretarse como de igual aplicación a la inversa, con referencia a los hombres y su trato en relación con las mujeres». *Equal Pay Act 1970*, capítulo 41. Disponible en: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1970/41/enacted/data.xht?view=snippet&wrap=true>.

6. Burrows, N. y Robison, M. (Marzo de 2006). «Positive Action for Women in Employment: Time to Align with Europe?». *Journal of Law and Society*, vol. 33, n.º 1, pp. 24-41. Suk, J. C. (2013). «Gender Quotas After the End of Men». *Boston Law Review,* vol. 93, pp. 1123-1140. Krstić, I. (2003). «Affirmative Action in the United States and the European Union: Comparison and Analysis». *Facta Universitatis, Law and Politics*, serie 1, n.º 7, pp. 825-843.

7. Suddath, C. (29 de marzo de 2018). «New Numbers Show the Gender Pay Gap Is Real». *Bloomberg Businessweek*.

8. Babcock, L. y Laschever, S. (2007). *Women Don’t Ask*. Nueva York: Bantam. [Hay trad. cast.: (2005). *Las Mujeres no se atreven a pedir*. Traducción de Aida Santapau. Barcelona: Amat.]

9. He resumido estas publicaciones, con referencias, en: Scott, L. «Why Women Can't Negotiate for Equal Pay». *Double X Economy*. Disponible en: <https://www.doublexeconomy.com/2015/04/14/why-women-cant-negotiatefor-equal-pay/>.

10. Bulman, M. (27 de enero de 2018). «Women in the UK Losing Out on £140 Billion Due to Gender Pay Gap, Figures Show». *The Independent*.

Gentleman. «“I’m Beyond Anger”».

11. Colvin, A. J. S. (6 de abril de 2018). «The Growing Use of Mandatory Arbitration». *Economic Policy Institute*.

12. Juez White. «Dictamen independiente». Legal Information Institute, 438 U.S. 265, *Regentes de la Universidad de California contra Bakke* (n.º 7811). Vista: 12 de octubre de 1977. Sentencia: 28 de junio de 1978. Disponible en: <https://www.law.cornell.edu/supremecourt/text/438/265#writing-USSC_CR_0438_0265_ZX1>.

13. Comisión Europea. (2009). «International Perspectives on Positive Action Measures». Publicaciones de la UE. Disponible en: <http://bim.lbg.ac.at/files/sites/bim/International%20Perspectives%20on%20Positive%20Action%20Measures.pdf>.

14. Foubert, P. (2010). *The Gender Pay Gap in Europe from a Legal Perspective*. Bruselas: Unión Europea. Véase también: Roy, S. (2019). *Discriminatory Laws Against Women: A Survey of the Literature*. *Policy Research Working Paper* n.º 8719. Washington, D. C.: Grupo del Banco Mundial. Disponible en: <https://www.ssrn.com/abstract=3324761>.

15. Comisión Europea. «International Perspectives on Positive Action Measures».

1. (25 de enero de 2018). «How Is Our Economy Impacted by the Holiday Season?». Export-Import Bank of the United States. Disponible en: <https://grow.exim.gov/blog/how-is-our-economy-impacted-by-the-holiday-season>. Light, L. (28 de noviembre de 2016). «Why Holiday Shopping Is So Important for the U.S. Economy». *CBS News*. Disponible en: <https://www.cbsnews.com/news/why-holiday-shopping-is-so-important-for-the-economy/>.
(24 de octubre de 2018). «Consumers Will Spend 4.1 Percent More Than Last Year During Winter Holidays». National Retail Federation. Disponible en: <https://nrf.com/media-center/press-releases/consumers-will-spend-41-percent-more-last-yearduring-winter-holidays>. Sides, R., Furman, B., Sangadi, R. K. V. y Hogan, S. K. (23 de octubre de 2018). «2018 Deloitte Holiday Retail Survey: Shopping Cheer Resounds This Year». Deloitte Insights. <https://www2.deloitte.com/insights/us/en/authors/h/susan-k-hogan.html>.

2. Hancock, T. (11 de febrero de 2019). «China’s Lunar New Year Spending Growth Slowest Since 2005». *Financial Times*.

3. Las fechas del Ramadán fluctúan de año en año y se mueven poco a poco por todo el calendario. En 2019, se celebró en mayo/junio; en 2020, coincide en abril/mayo. (Abril de 2018). «The Ramadan Effect: How Islam's Holy Month Impacts Business». Harding Loevner. Disponible en: <https://www.hardingloevner.com/fundamental-thinking/ramadan-effect-how-islams-holymonth-impacts-businesses/>. (1 de octubre de 2017). «Big Indian Festivals and Their Effects on the Indian Economy». Economics Club: IMI New Delhi. Fischer, E. y Arnold, S. J. (Diciembre de 1990). «More Than a Labor of Love: Gender Roles and Christmas Gift Shopping». *Journal of Consumer Research,* vol. 17, n.º 3, pp. 333-345. Solomon, M., Bamossy, G., Askegaard, S. y Hogg, M. (2005). *Consumer Behavior: A European Perspective*. Londres: Financial Times/Prentice Hall.

4. Silverstein, M. J. y Sayre, K. (Septiembre de 2009). «The Female Economy». *Harvard Business Review*.

5. Douglas, M. y Isherwood, B. (1982). *The World of Goods*. Nueva York: W. W. Norton. [Hay trad. cast.: (1990). *El mundo de los bienes: hacia una antropología del consumo*. Traducción de Enrique Mercado. México: Grijalbo.]

6. Douglas e Isherwood. *The World of Goods*, p. 4.

7. Silverstein y Sayre. «The Female Economy».

8. Scott, L., Johnstone-Louis, M. y Dolan, C. (Octubre de 2011). «Pampers and UNICEF, Part 1: The Marketing Campaign». *Saïd Business School Teaching Notes*, Universidad de Oxford. Disponible en: <https://www.doublexeconomy.com/wp-content/uploads/2011/05/Pampers-Unicef-Case-Teaching-Note-Part-1.pdf>.
Scott, L., Johnston-Louis, M. y Dolan, C. (Octubre de 2011). «Pampers and UNICEF, Part 2: Delivering the Vaccine». *Saïd Business School Teaching Notes*, Universidad de Oxford. Disponible en: <https://www.doublexeconomy.com/wp-content/uploads/2011/05/Pampers-UnicefCase-Part-2.pdf>.

9. Evans, D. (7 de marzo de 2017). «The Only Way to Know If Striking Works Is to Do It». Nueva York. O'Hara, M. E. (8 de marzo de 2017). «Women's Strike: "A Day Without a Woman" Events Take Place Worldwide». *NBC News*. Glosswitch. (9 de febrero de 2017). «What Would Happen If the World's Women Went on Strike?». *New Statesman America*.

1. Escala de malestar psicológico de Kessler. Disponible en: <https://www.tac.vic.gov.au/files-to-move/media/upload/k10_english.pdf>.

2. Pearlin, L. I. y Schooler, C. (1978). «The Structure of Coping». *Journal of Health and Social Behavior*, pp. 2-21. Disponible en: <https://www.hsph.harvard.edu/health-happiness/pearlin-mastery-scale/>.

3. Yoon, E., Adams, K., Hogge, I., Bruner, J. P., Surya, S. y Bryant, F. B. (2015). «Development and Validation of the Patriarchal Beliefs Scale». *Journal of Counseling Psychology,* vol. 62, n.º 2, pp. 264-279.

4. El proyecto se llamó Moldova Second Competitiveness Enhancement Project (Segundo proyecto de mejora de la competitividad en Moldavia o CEP-II).

5. Paci, P. (2002). *Gender in Transition*. Washington, D. C.: Grupo del Banco Mundial. Disponible en: <http://documents.worldbank.org/curated/en/892681468751807453/pdf/multi0page.pdf>. Kutuzov, A. y Haskins, B. R. (2003). *Moldova Country Brief: Property and Land Markets*. Madison: Land Tenure Center, Universidad de Wisconsin. Disponible en: <https://www.nelson.wisc.edu/ltc/docs/moldovabrief.pdf>.

6. Dictamen mayoritario de la Comisión del Senado de EE. UU. para Pequeñas Empresas y Emprendimiento. (23 de julio de 2014). «21st Century Barriers to Women’s Entrepreneurship». Disponible en: <https://www.sbc.senate.gov/public/_cache/files/3/f/3f954386-f16b-48d2-86ad-698a75e33cc4/F74C2CA266014842F8A3D86C3AB619BA.21st-century-barriers-to-women-s-entrepreneurship-revised-ed.-v.1.pdf>.

7. He encontrado varias fuentes en internet según las cuales las mujeres empleaban a nueve millones de personas en Estados Unidos. Esta cifra no puede ser correcta, dado que hay doce millones de mujeres propietarias de empresas y, si se repartiesen nueve millones de empleados entre ellas, un porcentaje sustancial de esos negocios tendría cifras negativas de personas trabajando en ellos. Por tanto, decidí quedarme con fuentes que, por el contrario, calculaban un número de empleados estándar a partir de los ingresos por ventas. El número que al final fijé, veintitrés millones, está sacado del National Women's Business Council, que es la agencia oficial del Gobierno estadounidense en representación del emprendimiento de las mujeres. La cifra puede consultarse en este sitio: <https://www.nwbc.gov/2009/10/27/the-economic-impact-of-women-owned-businesses-in-the-united-states/>.

8. Scott, L. y Paris, E. (2019). «Women Entrepreneurs and Effective Banking in Emerging Markets: BLC Bank Lebanon Proves a Strategy for Financial Inclusion». Oxford: Saïd Business School Series, Universidad de Oxford.

9. (2017). *MSME Finance Gap: Assessment of the Shortfalls and Opportunities in Financing Micro, Small and Medium Enterprises in Emerging Markets*. Washington, D. C.: International Finance Corporation. Disponible en: <http://documents.worldbank.org/curated/en/653831510568517947/MSME-finance-gap-assessment-of-the-shortfalls-and-opportunities-in-financing-microsmall-and-medium-enterprises-in-emerging-markets>.

10. International Finance Corporation. (2019). *MSME Finance Gap 2019*. Washington, D. C.: International Finance Corporation. Banco Mundial. (2014). *Women, Business and the Law 2014*. Washington, D. C.: Grupo del Banco Mundial.

11. Scott, L. y Jin, J. (2014). «Finance After Hours». Oxford: Saïd Business School Series, Universidad de Oxford.

12. En este caso, el banco era real, pero se le dio un nombre ficticio para la publicación.

13. Suddath, C. (9 de marzo de 2018). «New Numbers Show the Gender Pay Gap Is Real». *Bloomberg Businessweek*.

14. Sherry, M. (6 de agosto de 2016). «The Brutal Truth About Being a Woman on Wall Street». *Fortune*.

15. Polk, S. (7 de julio de 2016). «How Wall Street Bro Talk Keeps Women Down». *The New York Times*.

16. Polk. «How Wall Street Bro Talk Keeps Women Down».

17. He aquí una mera muestra de esta bibliografía. Varios de estos artículos contienen asimismo amplias revisiones bibliografías: Dreher, J. C., Dunne, S., Pazderska, A., Frodl, T., Nolan, J. J. y O'Doherty, J. P. (2016). «Testosterone Causes Both Prosocial and Anti-Social Status-Enhancing Behaviors in Human Males». *Proceedings of the National Academy of Science,* vol. 113, n.º 41, pp. 11633-11638. Sherman, G. D., Lerner, J. S., Josephs, R. A., Renshon, J. y Gross, J. J. (2016). «The Interaction of Testosterone and Cortisol Is Associated with Attained Status in Male Executives». *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 110, n.º 6, pp. 921-929. Leefelt, E. (4 de mayo de 2017). «This Is a Man's Brain on Testosterone». *CBS News*. Disponible en: <https://www.cbsnews.com/news/this-is-a-mans-brain-on-testosterone/>. (28 de abril de 2017). «Testosterone Makes Men Less Likely to Question Their Impulses: Sex Hormone Connected with Greater Reliance on Gut Instincts and Less Self Reflection». *Science Daily*. Disponible en: <https://www.sciencedaily.com/releases/2017/04/170428154556.htm>. Nave, G., Nadler, A., Zava, D. y Cramer, C. (3 de agosto de 2017). «Single Dose Testosterone Administration Impairs Cognitive Reflection in Men». *Psychological Science*. Disponible en: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0956797617709592>.

18. Para consultar un análisis, véase Jones, M. A. (2015). *Women of the Street*. Nueva York: Palgrave Macmillan, pp. 7-22.

19. Fisher, M. S. (2011). *Wall Street Women*. Durham: Duke University Press.

20. Moffitt, A. T. (2015). *Harness the Power of the Purse: Winning Women Investors*. Los Ángeles: Rare Bird Books.

21. Hewlett, S. A., Moffitt, A T. y Marshall, M. (2014). *Harnessing the Power of the Purse: Female Investors and Global Opportunities for Growth*. Nueva York: Center for Talent Innovation. Disponible en: <http://www.talentinnovation.org/publication.cfm?publication=1440>.

* En inglés, el término para «castor» (*beaver*) se utiliza también como vulgarismo para referirse a los genitales femeninos, de manera similar a lo que ocurre en castellano con «conejo» o «concha». *(N. de la t.)*

1. Shirley, S. (2013). *Let It Go*. Londres: Acorn Books.

2. Tickle, L. (8 de marzo de 2017). «We Were Part of a Crusade to Get Women into Business». *Guardian*. Pandika, M. (12 de junio de 2014). «How Dame Shirley Jumped over the Gender Gap in Tech in the 1960s». NPR.

3. Burch, J. (9 de abril de 2015). «Why One Woman Went by the Name Steve». *Self*.

4. Scott, L. (2004). *Fresh Lipstick: Redressing Fashion and Feminism*. Nueva York: Palgrave Macmillan.

5. Sí, esta estadística es cierta. He comprobado los datos. Quienes se hayan sorprendido también quizá puedan pararse a pensar que no todo el mundo es cristiano, pero Avon sí está en algunos países grandes y no cristianos (como China e India). Además, mientras que la mayoría de los cristianos solo tienen una Biblia (o una para toda la familia), el catálogo de Avon se publica cada ocho semanas.

6. Seedat, M. (19 de septiembre de 2009). «Violence and Injuries in South Africa». *The Lancet* vol. 374, n.º 9694, pp., 1011-1022.

7. Scott, L., Dolan, C., Johnstone-Louis, M., Wu, M. y Sugden, K. (1 de mayo de 2012). «Enterprise and Inequality». *Entrepreneurship, Theory and Practice,* vol. 36, n.º 3, pp. 543-568.

8. Dolan, C. y Scott, L. (15 de julio de 2009). «Lipstick Evangelism: Avon Trading Circles and Gender Empowerment in South Africa». *Gender and Development,* vol. 17, n.º 2, pp. 203-218.

9. El proyecto se llamó Moldova Second Competitiveness Enhancement Project (Segundo proyecto de mejora de la competitividad en Moldavia o CEP-II). Sahovic, T., Gimelli, N. C. y Cicanci, G. (2018). *Supporting Women's Entrepreneurship in Moldova*. Washington, D. C.: Grupo del Banco Mundial. Disponible en: <http://documents.worldbank.org/curated/en/411391516856355553/Supporting-women-s-entrepreneurship-in-Moldova-review-assessment-and-recommendations>.

10. Gibbs, A. (8 de marzo de 2019). «Supporting Female Entrepreneurs Could Add $326 Billion to the UK Economy, Review Finds». CNBC.

11. Kanze, D., Huang, L., Conley, M. A. y Higgins, E. T. (27 de junio de 2017). «Male and Female Entrepreneurs Get Asked Different Questions by VCs—and It Affects How Much Funding They Get». *Harvard Business Review*. Kanze, D., Huang, L., Conley, M. A. y Higgins, E. T. (2018). «We Ask Men to Win and Women Not to Lose: Closing the Gender Gap in Startup Funding». *Academy of Management Journal* vol. 61, n.º 2. Disponible en: <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/amj.2016.1215>.

12. Raina, S. (19 de julio de 2016). «The Gender Gap in Startup Success Disappears When Women Fund Women». *Harvard Business Review*.

13. Kellaway, L. (9 de diciembre de 2013). «Justine Roberts of Mumsnet». *Financial Times*.

14. Robehmed, N. (18 de octubre de 2018). «Next Billion-Dollar Startup: Entrepreneurs Create $750M Bra Business by Exposing Victoria’s Weakness». *Forbes*. Disponible en: <https://www.forbes.com/sites/natalierobehmed/2018/10/18/next-billion-dollar-startup-entrepreneurs-create-750m-bra-business-by-exposing-victorias-weakness/>.

15. Robehmed. «Next Billion-Dollar Startup».

16. Herships, S. (25 de octubre de 2017). «Why Female Entrepreneurs Get Less Funding Than Men». *Marketplace*.

17. Herships. «Why Female Entrepreneurs Get Less Funding Than Men».

18. Steifel, E. (8 de marzo de 2018). «I Was Told I Didn’t Look the Part: The Funding Gap Preventing Millions of Women from Starting Their Own Businesses». *The Telegraph*.

19. Tooth, J. «The Barriers and Opportunities for Women Angel Investing in Europe». UK Business Angels Association. Disponible en: <https://www.beangels.eu/wp-content/uploads/2018/03/WA4E-UKBAA-Women-Angels-Report-February-2018-WEB-003.pdf>.

* Respecto al nombre de la empresa, para entender el razonamiento hace falta saber que el término inglés *capital* significa «capital», en cuanto a economía, y también «letra mayúscula». *(N. de la t.)*

1. Rimmer, S. H. (2017). *Gender-Smart Procurement: Policies for Driving Change*. Londres: Chatham House. Disponible en: <https://www.chathamhouse.org/publication/gender-smart-procurement-policies-driving-change>.

2. Scott, L. (2017). *Private Sector Engagement with Women's Economic Empowerment: Lessons Learned from Years of Practice*. Oxford: Saïd Business School Series, Universidad de Oxford. Disponible en: <https://www.doublexeconomy.com/wp-content/uploads/2018/10/RES-0054-GBCWEE-Report-171117BOOKLET.pdf>.

3. Véanse, por ejemplo: Scott, L., Dolan, C. y Steinfield, L. (2015). *Women's Empowerment Through Access to Markets: Maasai Women Development Organization (MWEDO), Arusha, Tanzania*. Oxford: Saïd Business School Series, Universidad de Oxford. Disponible en: https://www.doublexeconomy.com/wp-content/uploads/2019/02/mwedo-casestudy-final-may2015.pdf; Scott, L., Steinfield, L. y Dolan, C. (2015). *Women's Empowerment Through Access to Markets: Katchy Kollections, Nairobi, Kenya*. Oxford: Saïd Business School Series, Universidad de Oxford. Disponible en: <https://www.doublexeconomy.com/wp-content/uploads/2019/02/katchy-kollections-casestudy-finalmay2015.pdf>.

4. Fuentes, A. (2 de julio de 2018). «The Link Between Corruption and Gender Inequality: A Heavy Burden for Development and Democracy». Blog del Wilson Center. Disponible en: <https://www.wilsoncenter.org/publication/the-link-between-corruption-and-gender-inequality-heavy-burden-for-development-and>.
Hossain, N., Musembi, C. N. y Hughes, J. (2010). *Corruption, Accountability and Gender: Understanding the Connections*. Nueva York: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer. Disponible en: <https://www.undp.org/content/dam/aplaws/publication/en/publications/womens-empowerment/corruption-accountability-and-gender-understanding-the-connection/Corruption-accountability-and-gender.pdf>. Purushothaman, S., Tobin, T., Vissa, S., Pillai, P., Silliman, S. y Pinheiro, C. (2012). *Seeing Beyond the State: Grassroots Women's Perspectives on Corruption and Anti-Corruption*. Nueva York: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Disponible en: <https://www.undp.org/content/dam/undp/library/Democratic%20Governance/Anti-corruption/Grassroots%20women%20and%20anti-corruption.pdf>.

5. (2017). «Appendix II, Chapter N bis–Trade and Gender». *Tratado de Libre Comercio Canadá-Chile*. Disponible en: <https://www.international.gc.ca/trade-commerce/trade-agreements-accords-commerciaux/agr-acc/chile-chili/index.aspx?lang=eng#a5>.

6. (2018). *Reshaping Trade Through Women's Economic Empowerment: Special Report*. Ginebra: Centro de Comercio Internacional. Disponible en: <https://www.cigionline.org/reshaping-trade-through-womens-economic-empowerment>.

7. (1945). Carta de las Naciones Unidas. Capítulo IX: «Cooperación internacional económica y social». Artículo 55. Disponible en: <https://www.un.org/es/sections/un-charter/chapter-ix/index.html>.

8. (13 de diciembre de 2017). «119 Nations Back Move to Remove Barriers Limiting Women's Participation in Trade». *The Hindu*. <https://www.thehindu.com/business/Economy/119-nations-back-move-to-remove-barriers-limiting-womens-participation-in-trade/article21581261.ece/>.

9. (12 de diciembre de 2017). Asia Pacific Forum on Women, Law, and Development. «Women's Rights Groups Call on Governments to Reject the WTO Declaration on "Women's Economic Empowerment"». Disponible en: <https://apwld.org/press-release-164-womens-rights-groups-call-on-governments-to-reject-the-wto-declaration-on-womens-economic-empowerment/>.

* La homofonía en inglés entre WBENC y la combinación de *we* («nosotros») y *bank* («banco») permite el juego de palabras que apunta a la idea de ver ese consejo de empresas como un banco colaborativo. *(N. de la t.)*

* El logotipo podría traducirse como «Propiedad de una mujer». *(N. de la t.)*

* Esta asociación sin ánimo de lucro se creó en 1980 en Estados Unidos para luchar contra el consumo de alcohol mezclado con la conducción y apoyar a las víctimas de conductores ebrios. *(N. de la t.)*

La economía Doble X
Linda Scott

Diseño de portada: Planeta Arte & Diseño

Publicado en acuerdo con Casanovas & Lynch Literary Agency S.L.

Edición de Patricia Escalona

temas de hoy, un sello editorial de Editorial Planeta, S. A
Av. Diagonal, 662-664, 08034 Barcelona (España)
www.editorial.planeta.es
www.planetadelibros.com

Primera edición en libro electrónico (epub): febrero de 2021

ISBN: 978-84-9998-855-9 (epub)

Conversión a libro electrónico: Newcomlab, S. L. L.
www.newcomlab.com